

CCIAA di Genova



Camera di Commercio
Genova



Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni Anno 2020

__/__/2021

SOMMARIO

Premessa	2
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE	3
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO	5
3. ANALISI DEI DOCUMENTI.....	8
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO.....	11

Premessa

Ai sensi dell'art. 14 comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 150/2009 l'Organismo interno di valutazione (OIV in seguito) "monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso".

In un'ottica di semplificazione e chiarezza dei contenuti quest'anno il processo di redazione della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni è stato revisionato per allinearsi alle nuove linee guida Unioncamere, redatte in coordinamento con il Dipartimento della Funzione pubblica in seguito all'evoluzione che il processo di gestione della performance ha avuto in ambito camerale.

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni rappresenta il momento finale dell'attività di monitoraggio che l'OIV realizza durante l'anno. Tale attività è volta a verificare il corretto funzionamento del sistema dei controlli interni e del Ciclo di gestione della performance e ad individuare eventuali elementi correttivi per indirizzare verso il miglioramento continuo dello stesso.

In riferimento all'anno 2020, l'Organismo Interno di Valutazione, in accordo con il Segretario Generale e con il supporto della struttura tecnica dell'Ente camerale, ha utilizzato per la prima volta, per la stesura della Relazione, il tool che Unioncamere ha messo a punto nell'ambito di un progetto di sviluppo del ciclo della performance degli enti camerali e degli strumenti e adempimenti previsti per gli OIV.

La Relazione, sintetica e schematica, è articolata sulla base delle sezioni del tool e contiene dati e informazioni raccolti attraverso di esso, integrati da commenti relativi a criticità e da eventuali suggerimenti, dove è sembrato opportuno un approfondimento.

Nell'ultima sezione della Relazione, oltre alla verifica dello stato dell'arte, sono state presentate alcune proposte di possibili azioni correttive ed interventi di miglioramento, già emersi e condivisi in corso d'anno dall'OIV.

Si premette, inoltre, che, la presente Relazione, coerentemente a quanto previsto dall'articolo 10, comma 4, del già citato D.Lgs 150/2009, ha avuto ad oggetto l'attuazione delle diverse fasi del ciclo delle Performance da parte dell'Ente, con riferimento ai diversi processi realizzati, attraverso l'analisi dei relativi documenti di rappresentazione, laddove già disponibili, per l'esercizio 2020.

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Come si evince dal grafico riepilogativo riportato nella pagina successiva, nel complesso, la valutazione complessiva del ciclo della Performance camerale si attesta oltre la metà della scala, rispetto a un'ipotetica situazione ideale (86,85 vs 100,0). Essendo il 2020 il primo anno in cui è stato utilizzato questo strumento di autovalutazione non è stato possibile fare il confronto con l'anno precedente. Tuttavia, considerato che il 2020 non ha subito radicali cambiamenti rispetto al precedente Ciclo, si può ipotizzare una situazione di sostanziale continuità.



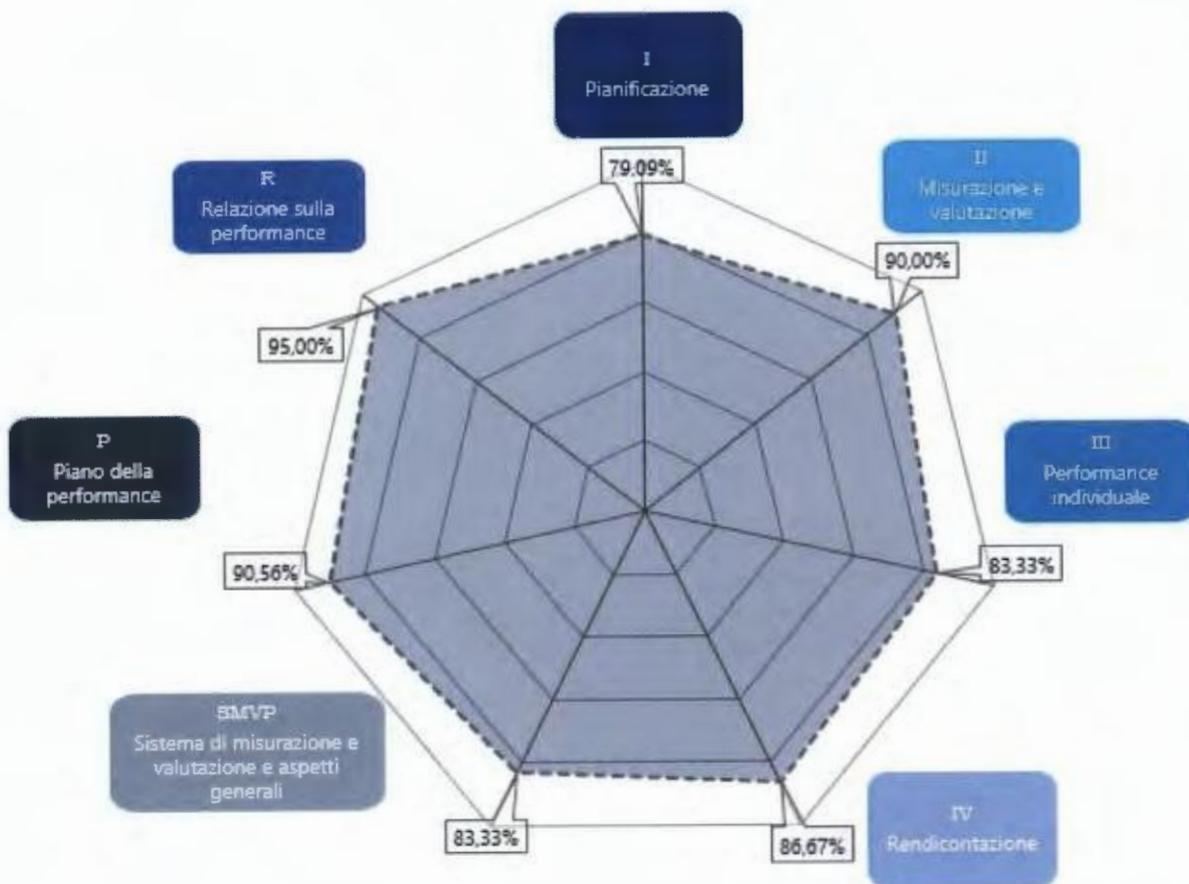
Gli item nei quali il Ciclo della CCIAA di Genova è relativamente meglio posizionato sono quelli relativi alle voci "Relazione della Performance", "Piano della Performance" e "Misurazione e valutazione".

L'item che, all'altro opposto della scala, presenta il posizionamento meno brillante è quello relativo alla voce "Pianificazione".

In una posizione intermedia si trovano, invece, le voci "Sistema di misurazione e valutazione e aspetti generali", e "performance individuale" nonché "Rendicontazione".

Nel complesso la valutazione ottenuta, da cui emerge un sostanziale equilibrio tra i vari aspetti in esame, è il risultato di uno sforzo di continuo miglioramento posto in essere nel tempo da parte dell'Amministrazione.

Il "Sistema di misurazione e valutazione" il "Piano della Performance" e la "Relazione della Performance" evidenziano un buon grado di conformità del Ciclo, in termini di adesione e adeguamento a previsioni normative e Linee guida.



2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

L'analisi relativa alla fase **PIANIFICAZIONE** ha evidenziato una definizione degli obiettivi, e dei relativi indicatori e target, sufficientemente sfidante quale esito di un processo che vede coinvolti anche gli uffici oltre che i vertici.

E' emerso, inoltre, che gli elementi di cui si è tenuto conto in questa fase siano correttamente rappresentati dell'analisi del contesto interno ed esterno, dei bisogni dell'utenza, dei report del controllo di gestione e della relazione sulla performance dell'anno precedente.

Gli obiettivi strategici, pur traguardando un orizzonte temporale annuale, sono stati riproposti nel corso dei diversi esercizi, al fine di dare continuità alla pianificazione strategica dell'Ente, opportunamente rimodulati sulla base delle necessità perlopiù legate a eventi straordinari o al rinnovo degli organi politici.

Nel corso dell'anno 2020, a seguito dell'impatto che l'emergenza sanitaria ha avuto sull'esercizio delle funzioni e delle attività dell'Ente, si è dato corso ad una rimodulazione della pianificazione che ha riguardato soprattutto gli indicatori e ha inciso sulla formalizzazione dei relativi target.

Anche con riferimento alla pianificazione oggetto della presente relazione, si evidenzia come ad ogni obiettivo siano stati opportunamente associati più indicatori di diversa tipologia (efficacia, efficienza, stato delle risorse, e data).

I relativi target, di tipo quantitativo, sono stati definiti in una prospettiva di progressivo miglioramento, tenuto conto, ove possibile, dell'andamento temporale, ovvero commisurati a valori standard di sistema (benchmark).

È stata, inoltre, garantita in maniera sostanzialmente soddisfacente, la coerenza tra il livello strategico e il livello operativo anche considerato che il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici è determinato dal raggiungimento degli obiettivi operativi collegati e tenuto conto che alcuni dei quali hanno carattere trasversale e vedono coinvolte più unità organizzative.

Una volta completata la pianificazione sono state realizzate le iniziative di condivisione previste dall'Ente consistenti nell'invio di formale documentazione e incontri con i referenti delle unità operative e il personale.

Con riferimento alla fase di **MISURAZIONE E VALUTAZIONE** si rileva come il processo di raccolta delle misure abbia fatto riferimento a fonti "certificate", traendo l'informazione dagli applicativi interni utilizzati e, in maniera residuale, da altre banche dati esterne.

I dati rilevati sono stati riportati in un report, oggetto di confronto interno tra SG, Dirigenti, PO e l'OIV, e sono utilizzati per pianificare eventuali interventi correttivi.

Nel corso dell'esercizio, come già sopra accennato, pur in mancanza di un'esplicita formalizzazione dei target, l'analisi dell'andamento dei dati, sulla base del confronto con il precedente esercizio, ha portato nel secondo semestre dell'esercizio al processo di rimodulazione dei documenti del ciclo della performance rivisitata a seguito della situazione emergenziale in atto.

Dato atto che le risultanze a consuntivo del 2020 non risultano al momento della compilazione della presente Relazione ancora completamente disponibili, si rileva come dalle relazioni relative agli esercizi precedenti

fosse emersa una situazione adeguatamente diversificata nella misurazione dei risultati considerato che alcuni degli obiettivi, strategici e operativi, avevano fatto registrare un pieno grado di raggiungimento e alcuni di essi avevano presentato margini di miglioramento.

Come previsto dal SMVP adottato dall'ente, la fase di valutazione vede il coinvolgimento dei responsabili delle unità organizzative tenuti alla redazione di relazioni esplicative dell'andamento degli obiettivi assegnati, che rappresentano la base di una complessiva valutazione qualitativa della performance organizzativa dell'Ente.

L'analisi sull'andamento degli obiettivi prevede il coinvolgimento del Segretario Generale, che dà atto dei risultati emersi dalle relazioni con appositi provvedimenti, previa condivisione con l'OIV, e della stessa Giunta che approva la Relazione sulla performance tra i cui allegati risulta presente il documento informativo sulle attività svolte.

Allo stato attuale, i momenti di misurazione e valutazione della performance relativa all'esercizio 2020 sono stati avviati in modo da risultare, conformemente agli esercizi precedenti, puntuali rispetto alle tempistiche previste dal Sistema di Misurazione e valutazione, anche al fine della corresponsione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

In merito alla fase **GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE** si sottolinea come, sulla base del SMVP adottato dall'Ente, gli obiettivi individuali siano attribuiti in modo consolidato solo al personale con compiti direttivi o di coordinamento e con modalità informali anche al resto dei dipendenti.

Il SMVP garantisce che le diverse componenti che contribuiscono a definire la performance individuale in termini di risultati e comportamenti siano predeterminate rappresentando gli stessi profili di valutazione sui quali si basa la legittimità dell'erogazione accessoria variabile.

La comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire appare adeguata. Essa avviene a inizio anno ed è supportata dall'invio di prospetti riassuntivi contenenti obiettivi indicatori, e relativi target.

I momenti di confronto e condivisione con il personale in merito alle modalità di valutazione individuale sono rappresentati principalmente da un colloquio finale perlopiù a carattere informale.

I fattori di valutazione sono contenuti nella scheda del sistema di valutazione adottato dall'Ente, mentre l'esito della valutazione è comunicato in maniera formale.

I risultati della valutazione individuale, oltre che per il sistema premiante sono stati utilizzati anche per promuovere la crescita professionale del dipendente e per interventi di sviluppo e organizzazione dell'Ente.

La fase di **RENDICONTAZIONE**, avviata ma non ancora conclusa per l'esercizio 2020, rappresenta il momento finale di un processo che coinvolge l'Amministrazione ai vari livelli (Giunta, Segretario Generale, Dirigenti e PO) la struttura di supporto e l'OIV.

I dati rilevati in fase di rendicontazione sono riepilogati in un report complessivo di cui verrà dato conto dalla Relazione sulla performance nella quale confluiscono anche gli esiti evidenziati dalle relazioni finali raccolte durante la precedente fase di misurazione e valutazione. La Relazione sulla performance è divulgata tramite la

puntuale pubblicazione sul sito.

Con riferimento agli altri documenti e report prodotti in occasione della fase di cui trattasi, si sottolinea come la fase di controllo strategico dell'Ente coincida con il processo di misurazione e rendicontazione del livello di pianificazione strategica che vede coinvolta la dirigenza apicale.

La Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli da parte dell'OIV è, inoltre, predisposta in conformità alla normativa e alle linee guida. Normalmente è redatta e pubblicata nei termini di legge.

Riguardo la tempestività delle altre rilevazioni nazionali di Sistema, si da' atto che l'Ente provvede puntualmente per la parte di competenza.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none"> ▷ Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target ▷ Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori) 	<ul style="list-style-type: none"> ▷ Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio ▷ Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione
Misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> ▷ Modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno ▷ Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP 	<ul style="list-style-type: none"> ▷ Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure
Performance individuale	<ul style="list-style-type: none"> ▷ Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti) ▷ Adeguata comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire 	<ul style="list-style-type: none"> ▷ Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante) ▷ Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno
Rendicontazione	<ul style="list-style-type: none"> ▷ Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder ▷ Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance 	<ul style="list-style-type: none"> ▷ Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

A opportuna premessa della sezione relativa all'analisi dei documenti prodotti occorre evidenziare la connotazione del ruolo esercitato dall'OIV all'interno del ciclo della Performance dell'Ente. Nel rispetto delle proprie prerogative previste dal Dlgs 24/10/2009 n. 150 e in particolare dall'art 14, l'OIV ha esercitato un ruolo attivo nella fase di misurazione e valutazione della performance caratterizzato principalmente da momenti di confronto e condivisione con i vertici dell'Amministrazione. Nella fase di pianificazione è intervenuto con raccomandazioni e suggerimenti, anche considerati gli eventi straordinari che hanno condizionato la pianificazione e le diverse fasi del ciclo della performance 2020, mentre per alcuni specifici adempimenti ha svolto un ruolo di mera compliance, pur avendo opportunamente monitorato e verificato la corretta applicazione delle disposizioni vigenti.

Il **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**, adottato con la Deliberazione 90 del 19 marzo 2012 e successivamente modificato con le Deliberazioni nn. 95 del 11 aprile 2016, 127 del 22 maggio 2017 e 396 del 16 dicembre 2019, è stato da ultimo aggiornato al fine di renderlo conforme alle disposizioni normative vigenti e in coerenza con le linee guida Unioncamere e del Dipartimento della Funzione Pubblica.

E' stato aggiornato nel rispetto della tempistica prevista e condiviso con l'OIV che, verificatene la coerenza con la normativa vigente, la correttezza metodologica e la capacità di esprimere una significativa differenziazione delle valutazioni, ha ritenuto di esprimere favorevole parere confermandone l'adeguatezza con riferimento all'esercizio 2021.

Il Sistema specifica la periodicità di monitoraggio infrannuale delle performance e definisce i seguenti elementi utili alla base di valutazione della performance quali il livello organizzativo elementare (area, servizio/settore) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa, i livelli di raggiungimento per obiettivi e indicatori e i pesi assunti dalle diverse componenti della performance.

Durante il ciclo oggetto della presente relazione non sono state segnalate da parte dell'OIV criticità tali da invalidarne il funzionamento ottimale nonostante le note vicende pandemiche abbiano caratterizzato l'esercizio per uno generale slittamento delle tempistiche di adozione degli atti e di conclusione dei processi previsti ai fini del monitoraggio della performance.

In ogni caso sono stati opportunamente attribuiti gli obiettivi a tutti i livelli e definiti i relativi indicatori e target, come risulta dalle precedenti sezioni di analisi.

Nell'ambito dello svolgimento della sua attività l'OIV è stato coadiuvato dalla Struttura Tecnica di Supporto che risulta sostanzialmente adeguata sia in termini di numero di personale sia in termini di competenze economico-gestionali e giuridiche.

Si evidenzia che nel SMVP non è tutt'ora prevista l'adozione dello strumento della valutazione partecipativa e che sono in corso di introduzione strumenti di rilevazione della customer satisfaction al fine di garantire il coinvolgimento degli utenti finali.

Anche il **PIANO DELLA PERFORMANCE** risulta essere stato redatto sulla base dell'art. 10 del Dlgs. 150/2009, tenuto conto degli indirizzi e delle linee guida.

E' stato approvato, con provvedimento della Giunta camerale n. 27 del 27 gennaio 2020, e pubblicato nel rispetto della tempistica prevista e, come già detto, revisionato parzialmente, con provvedimento della Giunta camerale n. 272 del 09.11.2020, a seguito dell'impatto che l'emergenza sanitaria in atto ha avuto sulle attività e sui servizi erogati dall'Ente.

In tale occasione sono stati conseguentemente apportati alcuni ridotti interventi sugli indicatori utili a monitorare il conseguimento degli obiettivi e sono stati, inoltre, formalizzati i target in maniera tardiva rispetto alle consuete tempistiche a causa della riferita difficoltà nella prima parte dell'esercizio di prevedere la concreta portata dell'emergenza rispetto all'esercizio di riferimento.

In ogni caso la definizione degli obiettivi, e dei relativi indicatori e target, è risultata conclusa e condivisa con il personale nei consueti modi.

Si rileva come nella prospettazione degli obiettivi strategici e operativi del Piano siano stati inseriti gli algoritmi di calcolo quali opportuni elementi informativi riguardo ai relativi indicatori, mentre gli ulteriori elementi informativi, quali i target e gli ultimi dati osservati prima del periodo oggetto della pianificazione, siano stati definiti in un successivo atto adottato dalla Giunta.

Si osserva una non completamente sufficiente chiarezza nell'indicazione delle fonti degli indicatori degli obiettivi strategici e operativi del Piano.

Nel Piano della Performance è prevista la dimensione di genere.

Gli obiettivi individuali non sono sempre puntualmente riportati ed evidenziati nel piano, mentre sono tutti oggetto di rendicontazione nella relazione della Performance.

E' stata assicurata una buona sintesi del documento cercando di contenere il numero di pagine. Da rilevare tuttavia un consistente numero di allegati a completamento del documento principale.

Il numero contenuto di obiettivi consente una buona fruibilità del documento. Al suo interno esiste un collegamento con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza essendo definiti obiettivi, riconducibili alla posizione dirigenziale incaricata del ruolo di Responsabile della Trasparenza e Anticorruzione.

La **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**, non ancora disponibile con riferimento all'esercizio 2020, viene redatta in conformità a quanto previsto dall'art. 10 del Dlgs. 150/2009, anche tenuto conto degli indirizzi e delle linee guida.

Riferendo gli esiti della presente relazione al generale funzionamento del sistema, e focalizzando l'attenzione sull'ultima Relazione disponibile relativa all'esercizio 2019, si rileva come, nonostante le incertezze dovute agli slittati termini previsti per la chiusura del Bilancio, la redazione e la pubblicazione sia avvenuta nel previsto termine del 30 giugno.

E' stato, inoltre, garantito all'OIV un congruo tempo per poter effettuare le necessarie valutazioni e predisporre il Documento di validazione puntualmente pubblicato a corredo della Relazione stessa.

Con riferimento ai contenuti si rappresenta come l'analisi di contesto, correttamente riferita all'esercizio, non risulti sempre pienamente tarata rispetto ai fenomeni che hanno effettivamente influenzato l'operatività

dell'ente e, quindi, influito sull'eventuale raggiungimento degli obiettivi.

La sintesi dei risultati raggiunti è stata efficacemente rappresentata tramite prospetti schematici.

Tutti gli obiettivi strategici e operativi presenti nel corrispondente piano sono rendicontati all'interno della relazione e per ognuno di essi è stata data evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione.

Inoltre, in caso di rilevanti negativi scostamenti dei valori consuntivi dai target degli obiettivi sia strategici sia operativi, viene riportato un commento che analizza in termini esplicativi le cause che hanno concorso a determinare il mancato raggiungimento dei previsti livelli.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
SMVP	<ul style="list-style-type: none">▷ Periodicità del monitoraggio infrannuale della performance▷ Indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori	<ul style="list-style-type: none">▷ Valutazione partecipativa nel ciclo della performance▷ Lavoro agile e POLA nel ciclo della performance
PIANO DELLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none">▷ Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione▷ Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	<ul style="list-style-type: none">▷ Presenza degli obiettivi individuali dei dirigenti nel documento▷ Elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target)
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none">▷ Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi▷ Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	<ul style="list-style-type: none">▷ Correttezza esposizione dell'analisi del contesto

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Alla luce dell'analisi sopra riportata e, in particolare, degli elementi di criticità evidenziati vengono, a titolo propositivo, evidenziati alcuni interventi e/o azioni di possibile miglioramento:

- ✓ Pur mantenendo un equilibrio tra la continuità pluriennale degli obiettivi, è possibile prevedere un maggior grado di innovatività da apportare all'impianto programmatico per adeguarlo ai mutamenti di contesto.
- ✓ E' auspicabile l'attribuzione di obiettivi e target maggiormente sfidanti finalizzata ad incentivare il progressivo miglioramento della performance dell'Ente.
- ✓ Rafforzare le iniziative di coinvolgimento degli stakeholder nelle attività di valutazione dei servizi dell'Ente.

In prospettiva, ulteriori aspetti per i quali si possono ipotizzare margini di miglioramento, sono rappresentati da:

- ✓ Per una maggior chiarezza nel piano della Performance nell'indicare le unità operative che concorrono alla realizzazione degli obiettivi operativi e degli obiettivi individuali attribuiti ai Dirigenti.
- ✓ Introdurre modalità di confronto con il personale in merito alla valutazione individuale.


L'Organismo Interno di Valutazione

Prof. Gian Carlo Cainarca

CHECK-UP CICLO PERFORMANCE

TOOL DI AUTOVALUTAZIONE

CCIAA: GENOVA

ITEM

I ➔ Pianificazione

II ➔ Misurazione e valutazione

III ➔ Performance individuale

IV ➔ Rendicontazione

SMVP ➔ Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali

P ➔ Piano della performance

R ➔ Relazione sulla performance

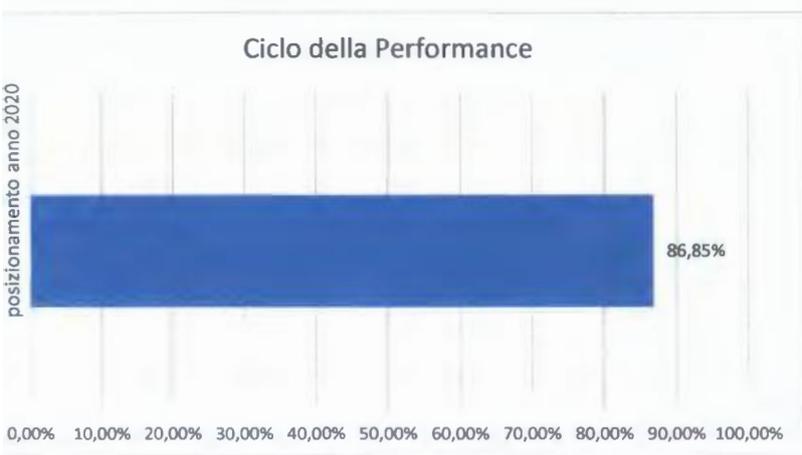
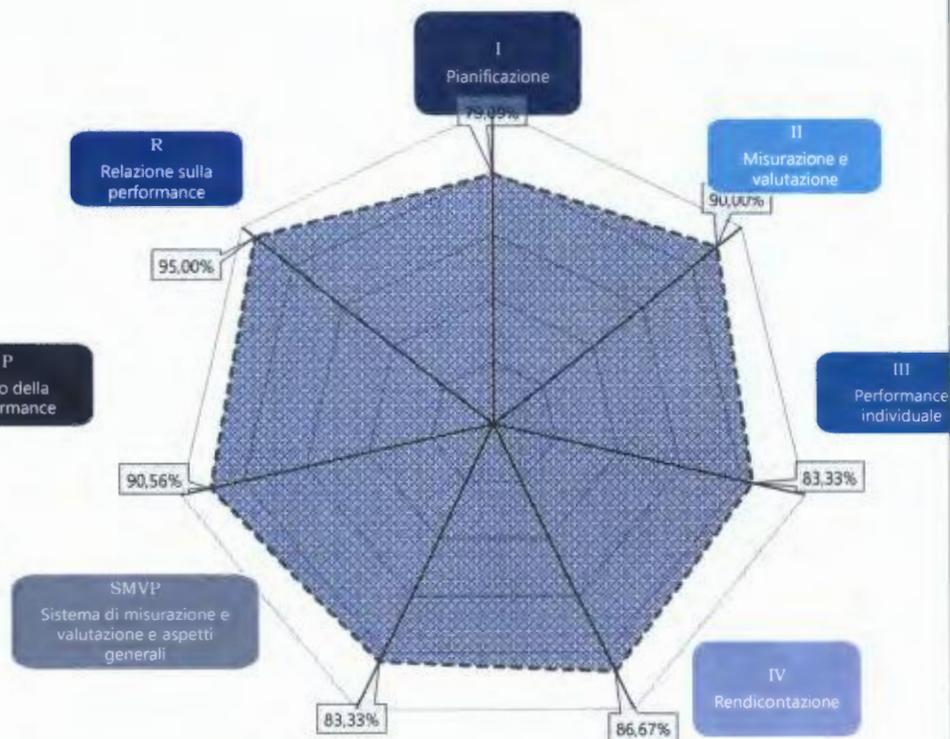
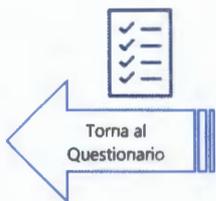


UNIONCAMERE



CAMERE DI COMMERCIO
D'ITALIA

	N. domande	Avanzamento compilazione	Punteggio ponderato
I	11	100,0%	79,09%
II	6	100,0%	90,00%
III	6	100,0%	83,33%
IV	6	100,0%	86,67%
SMVP	12	100,0%	83,33%
P	9	100,0%	90,56%
R	10	100,0%	95,00%
	60	100,0%	86,85%



		Avanzamento compilazione	Punteggio
I.01	Qual è la modalità di individuazione di obiettivi, indicatori, target?	100,0%	9,1%
I.02	Obiettivi, indicatori e target sono definiti in maniera «sfidante»?	100,0%	9,1%
I.03	In sede di pianificazione, di quali elementi si tiene conto? (+ opzioni possibili)	100,0%	9,1%
I.04	Allorchè si imposta un obiettivo strategico (pluriennale), viene poi data continuità nei cicli successivi, salvo i casi in cui le circostanze non lo rendano p	100,0%	9,1%
I.05	In sede di pianificazione, gli obiettivi e i relativi indicatori/target sono sempre definiti in modo da poter essere successivamente misurati?	100,0%	9,1%
I.06	Quale tipologia di indicatori viene utilizzata? (+ opzioni possibili)	100,0%	9,1%
I.07	Per quanto riguarda gli obiettivi strategici, viene garantita la "multi-dimensionalità" degli indicatori?	100,0%	9,1%
I.08	Viene garantita la coerenza tra il livello strategico e il livello operativo della pianificazione?	100,0%	9,1%
I.09	Per la definizione dei target, di quali elementi si tiene conto? (+ opzioni possibili)	100,0%	9,1%
I.10	In sede di programmazione, si fa ricorso anche a obiettivi trasversali, ai quali concorrono più unità organizzative (aree, servizi o uffici)?	100,0%	9,1%
I.11	Una volta completata la pianificazione (dopo l'approvazione del Piano della performance), quali iniziative di condivisione sono previste all'interno dell	100,0%	9,1%
II.01	In che modo avviene il processo di raccolta delle misure? (+ opzioni possibili)	100,0%	16,7%
II.02	Quali sono le modalità di monitoraggio e di confronto periodico in corso d'anno?	100,0%	16,7%
II.03	In sede di misurazione, le risultanze a consuntivo presentano una situazione sufficientemente diversificata o sono tutte appiattite verso il 100%?	100,0%	16,7%
II.04	Esiste una fase di valutazione strutturata, collegata alla fase di misurazione ma da essa distinta, che consente di esprimere un giudizio qualitativo e sin	100,0%	16,7%
II.05	Con quale modalità avviene la valutazione? Oltre al Controllo di gestione, quali soggetti vengono coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e	100,0%	16,7%
II.06	I momenti di misurazione e valutazione avvengono in maniera tempestiva rispetto alle tempistiche previste nel SMVP?	100,0%	16,7%
III.01	L'ente ha provveduto a predeterminare le diverse componenti che contribuiscono a definire la performance individuale in termini di risultati e compo	100,0%	16,7%
III.02	Gli obiettivi individuali vengono attribuiti solo al personale che ha compiti direttivi o di coordinamento (SG, dirigenti, P.O. e, al limite, Resp. Ufficio)?	100,0%	16,7%
III.03	Al personale non dirigenziale e non titolare di P.O. vengono chiariti in fase iniziale le aspettative e i comportamenti attesi in funzione degli obiettivi de	100,0%	16,7%
III.04	Quali e quanti momenti di confronto - individuali e/o di gruppo - vengono effettuati per condividere con il personale le modalità di valutazione individ	100,0%	16,7%
III.05	E' stato definito (e viene annualmente verificato) un Dizionario dei fattori di valutazione dei comportamenti?	100,0%	16,7%
III.06	Oltre che per il sistema premiante, in che modo vengono utilizzate le risultanze della valutazione individuale? (+ opzioni possibili)	100,0%	16,7%
IV.01	In che modo viene realizzato il reporting finale agli stakeholder, destinato poi a confluire nella Relazione sulla performance?	100,0%	16,7%
IV.02	Esiste una corrispondenza tra i contenuti del Rapporto sui risultati e quelli della Relazione sulla performance?	100,0%	16,7%
IV.03	In che modo viene divulgata la Relazione sulla performance al fine di conseguire il massimo livello di trasparenza e accountability? (+ opzioni possibili)	100,0%	16,7%
IV.04	Come viene gestito il Report sul controllo strategico?	100,0%	16,7%
IV.05	Viene predisposta adeguatamente la Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli da parte dell'OIV?	100,0%	16,7%
IV.06	Con quale tempestività ed efficacia l'ente gestisce le rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio bilanci, Costi dei processi Krc	100,0%	16,7%
MVP.01	È stata rispettata la tempistica di aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)?	100,0%	8,3%
MVP.02	Nel SMVP viene esplicitata la periodicità di monitoraggio infrannuale delle performance?	100,0%	8,3%
MVP.03	Nel SMVP viene indicato il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organi	100,0%	8,3%
MVP.04	Nel SMVP vengono indicati i livelli di raggiungimento al di sopra o al di sotto dei quali un obiettivo/indicatore possa essere espressa una valutazione q	100,0%	8,3%
MVP.05	Nel SMVP vengono esplicitati, per ogni categoria prevista, i pesi assunti rispettivamente dalla performance di ente, dalla performance dell'unità organ	100,0%	8,3%
MVP.06	Nel SMVP viene riportata in maniera puntuale la scala di valutazione dei comportamenti (es. al di sotto, in linea, al di sopra, eccellente) e i relativi pun	100,0%	8,3%
MVP.07	Nel complesso, il SMVP è coerente con le Linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione pubblica?	100,0%	8,3%
MVP.08	Come si connota il ruolo dell'OIV rispetto al ciclo della performance dell'ente?	100,0%	8,3%
MVP.09	Nell'ambito delle Relazioni e Report di competenza dell'OIV, quest'ultimo ha segnalato disfunzioni "sistemiche" o "metodologiche" tali da inficiare il fu	100,0%	8,3%
MVP.10	In termini generali, come si può valutare il commitment e l'adeguatezza dell'impegno complessivo sul Ciclo della performance da parte dell'ente?	100,0%	8,3%
MVP.11	La CCIAA prende in considerazione la valutazione partecipativa nell'ambito del proprio ciclo della performance?	100,0%	8,3%
MVP.12	Il tema del lavoro agile e del POLA è stato preso in considerazione all'interno del ciclo della performance della CCIAA?	100,0%	8,3%
P.01	Per il ciclo oggetto d'indagine, in che misura è rispettata la tempistica di pubblicazione del Piano della performance?	100,0%	11,1%
P.02	Nella prospettazione degli Obiettivi strategici e operativi del Piano, quali elementi informativi vengono inseriti riguardo ai relativi indicatori? (+ opzioni	100,0%	11,1%
P.03	Per gli obiettivi operativi, vengono indicate anche le Unità organizzative che concorrono alla loro realizzazione?	100,0%	11,1%
P.04	Nel Piano è presente la dimensione di genere?	100,0%	11,1%
P.05	Come vengono gestiti nel Piano gli obiettivi individuali dei Dirigenti?	100,0%	11,1%
P.06	Si cerca di fare adeguata sintesi nella stesura e redazione del Piano, considerando anche gli allegati che sono parte sostanziale del documento? (es. qu	100,0%	11,1%
P.07	Si cerca di garantire la fruibilità del documento anche attraverso il contenimento del numero di obiettivi proposti?	100,0%	11,1%
P.08	Nel complesso, il Piano è coerente con le Linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione pubblica?	100,0%	11,1%
P.09	Esiste un effettivo collegamento tra Piano della performance e PTPCT (Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza)?	100,0%	11,1%
R.01	Per il ciclo oggetto d'indagine, in che misura è rispettata la tempistica di pubblicazione della Relazione sulla performance?	100,0%	10,0%
R.02	E' stato lasciato un intervallo di tempo congruo all'OIV dalla ricezione formale della Relazione alla richiesta di validazione, affinché abbia la possibilità	100,0%	10,0%
R.03	Viene correttamente esposta l'analisi di contesto?	100,0%	10,0%
R.04	Nella Relazione viene riportata la sintesi dei principali risultati raggiunti?	100,0%	10,0%
R.05	Nella Relazione sono rendicontati tutti gli Obiettivi strategici presenti nel corrispondente Piano?	100,0%	10,0%
R.06	Nella Relazione sono rendicontati tutti gli Obiettivi operativi presenti nel corrispondente Piano?	100,0%	10,0%
R.07	Nella Relazione viene data evidenza separata alle risultanze della misurazione e della valutazione per ognuno degli obiettivi strategici e operativi rend	100,0%	10,0%
R.08	Nel caso di significativi scostamenti dei valori consuntivi dai target degli Obiettivi strategici e operativi, viene riportato un commento che spiega tali ga	100,0%	10,0%
R.09	Nella Relazione sono rendicontati tutti gli Obiettivi individuali presenti nel corrispondente Piano?	100,0%	10,0%
R.10	Nel complesso, la Relazione è coerente con le Linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione pubblica?	100,0%	10,0%

CHECK-UP CICLO PERFORMANCE - TOOL DI AUTOVALUTAZIONE

				Avanzamento	Punteggi		
PIANIFICAZIONE	I 01	I.01	Qual è la modalità di individuazione di obiettivi, indicatori, target?		100,0%	100,0%	<input checked="" type="checkbox"/>
			↳ Si tratta di un processo biunivoco e iterativo, che vede un confronto bidirezionale tra i vertici e gli uffici ("ping-pong")	100,0%	VERO		
	I 02	I.02	Obiettivi, indicatori e target sono definiti in maniera «sfidante»?		100,0%	100,0%	<input checked="" type="checkbox"/>
			<input checked="" type="checkbox"/> Sì	100,0%	VERO		
			<input type="checkbox"/> No	0,0%	FALSO		
	I 03	I.03	In sede di pianificazione, di quali elementi si tiene conto? (+ opzioni possibili)		100,0%	75,0%	<input checked="" type="checkbox"/>
			<input checked="" type="checkbox"/> Analisi di contesto interno	12,5%	VERO		
			<input checked="" type="checkbox"/> Analisi di contesto esterno	12,5%	VERO		
			<input checked="" type="checkbox"/> Analisi effettiva dei bisogni dell'utenza	25,0%	VERO		
			<input type="checkbox"/> Coinvolgimento attivo degli stakeholder	0,0%	FALSO		
			<input checked="" type="checkbox"/> Report del Controllo di gestione	12,5%	VERO		
			<input checked="" type="checkbox"/> Relazione sulla performance anno precedente	12,5%	VERO		
			<input type="checkbox"/> Nessuna delle precedenti	0,0%	FALSO		
	I 04	I.04	Allorchè si imposta un obiettivo strategico (pluriennale), viene poi data continuità nei cicli successivi, salvo i casi in cui le circostanze non lo rendano possibile?		100,0%	100,0%	<input checked="" type="checkbox"/>
		↳ Si cerca di mantenere un equilibrio tra la continuità pluriennale degli obiettivi e il necessario grado di innovatività da apportare all'impianto programmatico per adeguarlo ai mutamenti di contesto	100,0%	VERO			
I 05	I.05	In sede di pianificazione, gli obiettivi e i relativi indicatori/target sono sempre definiti in modo da poter essere successivamente misurati?		100,0%	100,0%	<input checked="" type="checkbox"/>	
		↳ I target degli indicatori vengono definiti in maniera puntuale e sono generalmente di tipo quantitativo	100,0%	VERO			
I 06	I.06	Quale tipologia di indicatori viene utilizzata? (+ opzioni possibili)		100,0%	70,0%	<input checked="" type="checkbox"/>	
		<input checked="" type="checkbox"/> Stato delle risorse (input economici o fisici)	15,0%	VERO			
		<input checked="" type="checkbox"/> Efficienza	15,0%	VERO			
		<input checked="" type="checkbox"/> Efficacia	15,0%	VERO			
		<input checked="" type="checkbox"/> Qualità erogata (rispetto di standard e valori-soglia)	15,0%	VERO			
		<input type="checkbox"/> Qualità percepita (customer satisfaction, rivolti alla soddisfazione dell'utenza)	0,0%	FALSO			
		<input type="checkbox"/> Impatto (outcome)	0,0%	FALSO			
		<input checked="" type="checkbox"/> Booleani (si/no)	5,0%	VERO			
		<input checked="" type="checkbox"/> Data (attività da realizzare entro un termine temporale)	5,0%	VERO			
		<input type="checkbox"/> Nessuno dei precedenti (in pratica, non sono dei veri e propri indicatori)	0,0%	FALSO			
I 07	I.07	Per quanto riguarda gli obiettivi strategici, viene garantita la "multi-dimensionalità" degli indicatori?		100,0%	40,0%	<input checked="" type="checkbox"/>	
		↳ Vengono associati almeno due indicatori per ogni obiettivo, ma di solito fanno riferimento alla medesima dimensione della performance (efficacia, efficienza, qualità, ecc.)	40,0%	VERO			

I	08	I.08	Viene garantita la coerenza tra il livello strategico e il livello operativo della pianificazione?			100,0%	50,0%	<input checked="" type="checkbox"/>
			↳ Il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici è determinato solo dal grado di raggiungimento degli obiettivi operativi collegati	50,0%	VERO			
I	09	I.09	Per la definizione dei target, di quali elementi si tiene conto? (+ opzioni possibili)			100,0%	75,0%	<input checked="" type="checkbox"/>
			<input checked="" type="checkbox"/> Si procede in base a criteri definiti in modo da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati	25,0%	VERO			
			<input checked="" type="checkbox"/> Si tiene conto, laddove possibile e previa disponibilità dei dati, dell'andamento temporale degli ultimi anni (serie storiche)	25,0%	VERO			
			<input checked="" type="checkbox"/> I target sono commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale (benchmark)	25,0%	VERO			
			<input type="checkbox"/> Si tiene conto anche delle indicazioni degli stakeholder	0,0%	FALSO			
			<input type="checkbox"/> Nessun criterio in particolare, ci si limita a recepire indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili	0,0%	FALSO			
I	10	I.10	In sede di programmazione, si fa ricorso anche a obiettivi trasversali, ai quali concorrono più unità organizzative (aree, servizi o uffici)?			100,0%	100,0%	<input checked="" type="checkbox"/>
			<input checked="" type="checkbox"/> Sì	100,0%	VERO			
			<input type="checkbox"/> No	0,0%	FALSO			
I	11	I.11	Una volta completata la pianificazione (dopo l'approvazione del Piano della performance), quali iniziative di condivisione sono previste all'interno dell'ente? (+ opzioni possibili)			100,0%	60,0%	<input checked="" type="checkbox"/>
			<input checked="" type="checkbox"/> Invio di documentazione	20,0%	VERO			
			<input type="checkbox"/> Incontro di presentazione a seguito dell'approvazione	0,0%	FALSO			
			<input checked="" type="checkbox"/> Incontri mirati e operativi con il personale e/o i referenti delle diverse unità organizzative	40,0%	VERO			
			<input type="checkbox"/> Nessuna delle precedenti	0,0%	FALSO			

MISURAZIONE
E VALUTAZIONE

II	01	II.01	In che modo avviene il processo di raccolta delle misure? (+ opzioni possibili)	100,0%	40,0%	☑
			<input type="checkbox"/> La raccolta delle misure elementari avviene in base a un flusso strutturato di rilevazione e validazione	0,0%	FALSO	
			<input type="checkbox"/> Ci si avvale di un applicativo che consente di acquisire le misure in maniera guidata	0,0%	FALSO	
			<input checked="" type="checkbox"/> Si fa riferimento a fonti "certificate", estraendo l'informazione dagli applicativi in maniera oggettiva e ricorrendo, laddove possibile, anche a Banche dati esterne	40,0%	VERO	
			<input type="checkbox"/> Si procede alla raccolta delle misure in maniera informale	0,0%	FALSO	
II	02	II.02	Quali sono le modalità di monitoraggio e di confronto periodico in corso d'anno?	100,0%	100,0%	☑
			↳ Viene realizzato almeno un monitoraggio intermedio (infrannuale) e le risultanze contenute nei Report - oltre a essere oggetto di confronto con i referenti interni, l'OIV e la Giunta - vengono utilizzate per intervenire su eventuali gap rilevati	100,0%	VERO	
II	03	II.03	In sede di misurazione, le risultanze a consuntivo presentano una situazione sufficientemente diversificata o sono tutte appiattite verso il 100%?	100,0%	100,0%	☑
			↳ Accanto a obiettivi e indicatori pienamente raggiunti, ce ne sono un numero significativo che presentano dei margini di miglioramento	100,0%	VERO	
II	04	II.04	Esiste una fase di valutazione strutturata, collegata alla fase di misurazione ma da essa distinta, che consente di esprimere un giudizio qualitativo e sintetico a partire proprio dai livelli di performance misurata?	100,0%	100,0%	☑
			<input checked="" type="checkbox"/> Sì	100,0%	VERO	
			<input type="checkbox"/> No	0,0%	FALSO	
II	05	II.05	Con quale modalità avviene la valutazione? Oltre al Controllo di gestione, quali soggetti vengono coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei Report concernenti la performance organizzativa? (+ opzioni possibili)	100,0%	100,0%	☑
			<input checked="" type="checkbox"/> Segretario generale	25,0%	VERO	
			<input checked="" type="checkbox"/> Responsabili delle unità organizzative (Dirigenti e/o P.O.)	25,0%	VERO	
			<input checked="" type="checkbox"/> OIV	25,0%	VERO	
			<input checked="" type="checkbox"/> Giunta	25,0%	VERO	
			<input type="checkbox"/> Nessuno dei soggetti sopra indicati	0,0%	FALSO	
II	06	II.06	I momenti di misurazione e valutazione avvengono in maniera tempestiva rispetto alle tempistiche previste nel SMVP?	100,0%	100,0%	☑
			<input checked="" type="checkbox"/> Sì	100,0%	VERO	
			<input type="checkbox"/> No	0,0%	FALSO	
III	01	III.01	L'ente ha provveduto a predeterminare le diverse componenti che contribuiscono a definire la performance individuale in termini di risultati e comportamenti?	100,0%	100,0%	☑
			↳ Sì, la componente <risultati> acquista un peso crescente per le categorie più elevate	100,0%	VERO	
III	02	III.02	Gli obiettivi individuali vengono attribuiti solo al personale che ha compiti direttivi o di coordinamento (SG, dirigenti, P.O. e, al limite, Resp. Ufficio)?	100,0%	100,0%	☑
			<input checked="" type="checkbox"/> Sì	100,0%	VERO	
			<input type="checkbox"/> No	0,0%	FALSO	
III	03	III.03	Al personale non dirigenziale e non titolare di P.O. vengono chiariti in fase iniziale le aspettative e i comportamenti attesi in funzione degli obiettivi dell'ente sui quali è chiamato a contribuire?	100,0%	100,0%	☑

PERFORMANCE
INDIVIDUALE

↳ Sì, vengono chiariti anche con l'ausilio di un prospetto di riepilogo nel quale sono riportati gli obiettivi sui quali insiste la performance dell'Unità organizzativa di appartenenza e, quindi, verso i quali il loro impegno deve essere orientato

100,0% VERO

III 04 III.04

Quali e quanti momenti di confronto - individuali e/o di gruppo - vengono effettuati per condividere con il personale le modalità di valutazione individuale nel corso dell'anno? (+ opzioni possibili)

100,0% 33,3%



Colloquio iniziale, in occasione della consegna delle Schede individuali sulla base delle quali il personale sarà valutato

0,0% FALSO

Almeno un colloquio intermedio

0,0% FALSO

Colloquio finale di valutazione complessiva rispetto alla performance finale espressa dal dipendente

33,3% VERO

Nessun colloquio

0,0% FALSO

III 05 III.05

E' stato definito (e viene annualmente verificato) un Dizionario dei fattori di valutazione dei comportamenti?

100,0% 100,0%



Sì

100,0% VERO

No

0,0% FALSO

III 06 III.06

Oltre che per il sistema premiante, in che modo vengono utilizzate le risultanze della valutazione individuale? (+ opzioni possibili)

100,0% 66,7%



Per interventi di sviluppo e/o di aggiustamento dell'organizzazione

33,3% VERO

Per impostare interventi formativi

0,0% FALSO

Per promuovere la crescita professionale del dipendente

33,4% VERO

Unicamente per l'attribuzione della retribuzione accessoria o di risultato

0,0% FALSO

RENDICONTAZIONE

IV	01	IV.01	In che modo viene realizzato il reporting finale agli stakeholder, destinato poi a confluire nella Relazione sulla performance? ↳ La rendicontazione è l'esito finale di un processo iterativo che coinvolge l'amministrazione ai diversi livelli (Giunta, SG, Dirigenti, P.O., Controllo di gestione) e l'OIV	100,0%	VERO	100,0%	100,0%	✓				
IV	02	IV.02	Esiste una corrispondenza tra i contenuti del Rapporto sui risultati e quelli della Relazione sulla performance? <input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	100,0%	VERO	0,0%	FALSO	✓				
IV	03	IV.03	In che modo viene divulgata la Relazione sulla performance al fine di conseguire il massimo livello di trasparenza e accountability? (+ opzioni possibili) <input checked="" type="checkbox"/> La Relazione viene pubblicata nella Sez. Amministrazione trasparente <input type="checkbox"/> I risultati della Relazione vengono discussi con gli stakeholder interni dell'ente <input type="checkbox"/> Sono previsti momenti di incontro e confronto con gli stakeholder (imprese, associazioni di categoria, ecc.) <input type="checkbox"/> Nessuna delle precedenti iniziative	20,0%	VERO	0,0%	FALSO	0,0%	FALSO	0,0%	FALSO	✓
IV	04	IV.04	Come viene gestito il Report sul controllo strategico? ↳ Viene predisposto e viene effettivamente utilizzato e posto all'attenzione dell'organo d'indirizzo politico-amministrativo	100,0%	VERO	100,0%	100,0%	✓				
IV	05	IV.05	Viene predisposta adeguatamente la Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli da parte dell'OIV? ↳ Sì, la Relazione viene predisposta entro i termini di legge (30 aprile) e contiene tutte le informazioni previste da norme e Linee guida in materia	100,0%	VERO	100,0%	100,0%	✓				
IV	06	IV.06	Con quale tempestività ed efficacia l'ente gestisce le rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio bilanci, Costi dei processi Kronos)? ↳ L'ente provvede con puntualità a effettuare le rilevazioni rispettando le scadenze previste	100,0%	VERO	100,0%	100,0%	✓				

SMVP	SMVP.01	È stata rispettata la tempistica di aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)?	100,0%	100,0%	✓
		↳ All'avvio del nuovo ciclo di pianificazione (fin dall'impostazione della RPP), si è provveduto a effettuare le modifiche al SMVP ovvero a raccogliere il parere dell'OIV in merito alla sua invarianza rispetto al ciclo precedente	100,0%	VERO	
SMVP 02	SMVP.02	Nel SMVP viene esplicitata la periodicità di monitoraggio infrannuale delle performance?	100,0%	100,0%	✓
		<input checked="" type="checkbox"/> Sì	100,0%	VERO	
		<input type="checkbox"/> No	0,0%	FALSO	
SMVP 03	SMVP.03	Nel SMVP viene indicato il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa?	100,0%	100,0%	✓
		<input checked="" type="checkbox"/> Sì	100,0%	VERO	
		<input type="checkbox"/> No	0,0%	FALSO	
SMVP 04	SMVP.04	Nel SMVP vengono indicati i livelli di raggiungimento al di sopra o al di sotto dei quali un obiettivo/indicatore possa essere espressa una valutazione qualitativa e sintetica? (es. "raggiunto", "parzialmente raggiunto" o "critico")	100,0%	100,0%	✓
		<input checked="" type="checkbox"/> Sì	100,0%	VERO	
		<input type="checkbox"/> No	0,0%	FALSO	
SMVP 05	SMVP.05	Nel SMVP vengono esplicitati, per ogni categoria prevista, i pesi assunti rispettivamente dalla performance di ente, dalla performance dell'unità organizzativa, dagli obiettivi individuali e dai comportamenti?	100,0%	100,0%	✓
		<input checked="" type="checkbox"/> Sì	100,0%	VERO	
		<input type="checkbox"/> No	0,0%	FALSO	
SMVP 06	SMVP.06	Nel SMVP viene riportata in maniera puntuale la scala di valutazione dei comportamenti (es. al di sotto, in linea, al di sopra, eccellente) e i relativi punteggi quantitativi?	100,0%	100,0%	✓
		<input checked="" type="checkbox"/> Sì	100,0%	VERO	
		<input type="checkbox"/> No	0,0%	FALSO	
SMVP 07	SMVP.07	Nel complesso, il SMVP è coerente con le Linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione pubblica?	100,0%	100,0%	✓
		<input checked="" type="checkbox"/> Sì	100,0%	VERO	
		<input type="checkbox"/> No	0,0%	FALSO	
SMVP 08	SMVP.08	Come si connota il ruolo dell'OIV rispetto al ciclo della performance dell'ente?	100,0%	100,0%	✓
		<input checked="" type="checkbox"/> svolge funzioni di mera compliance (validazione Relazione, supervisione SMVP, colloquio individuale SG, ecc.)	50,0%	VERO	
		<input checked="" type="checkbox"/> interviene in sede di pianificazione (funzione di stimolo attraverso raccomandazioni e suggerimenti)	25,0%	VERO	
		<input checked="" type="checkbox"/> è parte attiva anche nella fase di misurazione e valutazione della performance (contribuisce a valutare i singoli obiettivi, anche attraverso colloqui con Dirigenti e/o P.O.)	25,0%	VERO	
		<input type="checkbox"/> svolge in maniera parziale e non esaustiva i compiti attribuiti da norme e Linee guida (per inazione sua o dell'ente)	0,0%	FALSO	
SMVP 09	SMVP.09	Nell'ambito delle Relazioni e Report di competenza dell'OIV, quest'ultimo ha segnalato disfunzioni "sistemiche" o "metodologiche" tali da inficiare il funzionamento ottimale del ciclo delle performance?	100,0%	100,0%	✓
		↳ No, l'OIV non ha rilevato criticità	100,0%	VERO	

SMVP
E ASPETTI
GENERALI

SMVP 10	SMVP.10	In termini generali, come si può valutare il commitment e l'adeguatezza dell'impegno complessivo sul Ciclo della performance da parte dell'ente?	100,0%	100,0%	✓
		↳ L'impegno e l'investimento di tempo è adeguato (il che non significa che sia ottimale, ma congruo rispetto ai vincoli complessivi dell'organico)	100,0%	VERO	
SMVP 11	SMVP.11	La CCIAA prende in considerazione la valutazione partecipativa nell'ambito del proprio ciclo della performance?	100,0%	0,0%	✓
		<input type="checkbox"/> Sì, è stato definito il modello di valutazione partecipativa all'interno del SMVP	0,0%	FALSO	
		<input type="checkbox"/> Sì, per la pianificazione vengono utilizzate anche le risultanze del processo di valutazione partecipativa messo in piedi dall'ente	0,0%	FALSO	
		<input type="checkbox"/> Sì, gli esiti del processo di valutazione partecipativa incidono sulla performance organizzativa	0,0%	FALSO	
		<input checked="" type="checkbox"/> No, il tema non è stato preso in considerazione nel ciclo della performance dell'ente	0,0%	VERO	
SMVP 12	SMVP.12	Il tema del lavoro agile e del POLA è stato preso in considerazione all'interno del ciclo della performance della CCIAA?	100,0%	0,0%	✓
		<input type="checkbox"/> Sì, è stato previsto dal SMVP	0,0%	FALSO	
		<input type="checkbox"/> Sì, è stata inserita una sezione dedicata nel Piano della performance	0,0%	FALSO	
		<input type="checkbox"/> Sì, nella Relazione sulla performance verrà rendicontato quanto previsto in sede di pianificazione	0,0%	FALSO	
		<input checked="" type="checkbox"/> No, il tema non è stato preso in considerazione nel ciclo della performance dell'ente	0,0%	VERO	

P	01	P.01	Per il ciclo oggetto d'indagine, in che misura è rispettata la tempestività di pubblicazione del Piano della performance?	100,0%	100,0%	<input checked="" type="checkbox"/>
			↳ è stato approvato e pubblicato entro il 31 gennaio	100,0%	VERO	
P	02	P.02	Nella prospettazione degli Obiettivi strategici e operativi del Piano, quali elementi informativi vengono inseriti riguardo ai relativi indicatori? (+ opzioni possibili)	100,0%	75,0%	<input checked="" type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/> Fonti	0,0%	FALSO	
			<input checked="" type="checkbox"/> Algoritmi	25,0%	VERO	
			<input checked="" type="checkbox"/> Ultimi dati osservati prima del periodo oggetto della pianificazione (baseline)	25,0%	VERO	
			<input checked="" type="checkbox"/> Target ben specificati e distinti dagli algoritmi	25,0%	VERO	
			<input type="checkbox"/> Nessuno degli elementi precedenti	0,0%	FALSO	
P	03	P.03	Per gli obiettivi operativi, vengono indicate anche le Unità organizzative che concorrono alla loro realizzazione?	100,0%	100,0%	<input checked="" type="checkbox"/>
			<input checked="" type="checkbox"/> Sì	100,0%	VERO	
			<input type="checkbox"/> No	0,0%	FALSO	
P	04	P.04	Nel Piano è presente la dimensione di genere?	100,0%	100,0%	<input checked="" type="checkbox"/>
			<input checked="" type="checkbox"/> Sì	100,0%	VERO	
			<input type="checkbox"/> No	0,0%	FALSO	
P	05	P.05	Come vengono gestiti nel Piano gli obiettivi individuali dei Dirigenti?	100,0%	40,0%	<input checked="" type="checkbox"/>
			↳ Sono riportati, ma non all'interno di una sezione a sé stante del documento e si sovrappongono agli obiettivi di performance organizzativa	40,0%	VERO	
P	06	P.06	Si cerca di fare adeguata sintesi nella stesura e redazione del Piano, considerando anche gli allegati che sono parte sostanziale del documento? (es. quando gli obiettivi sono riportati in allegato)	100,0%	100,0%	<input checked="" type="checkbox"/>
			↳ Il documento ammonta complessivamente a meno di 80 pagine	100,0%	VERO	
P	07	P.07	Si cerca di garantire la fruibilità del documento anche attraverso il contenimento del numero di obiettivi proposti?	100,0%	100,0%	<input checked="" type="checkbox"/>
			↳ Sono presenti meno di 40 obiettivi nel complesso, sommando quelli strategici e operativi	100,0%	VERO	
P	08	P.08	Nel complesso, il Piano è coerente con le Linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione pubblica?	100,0%	100,0%	<input checked="" type="checkbox"/>
			<input checked="" type="checkbox"/> Sì	100,0%	VERO	
			<input type="checkbox"/> No	0,0%	FALSO	
P	09	P.09	Esiste un effettivo collegamento tra Piano della performance e PTPCT (Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza)?	100,0%	100,0%	<input checked="" type="checkbox"/>
			<input checked="" type="checkbox"/> Sì	100,0%	VERO	
			<input type="checkbox"/> No	0,0%	FALSO	

R	01	R.01	Per il ciclo oggetto d'indagine, in che misura è rispettata la tempistica di pubblicazione della Relazione sulla performance?	100,0%	100,0%	✓
			↳ è stata approvata, validata e pubblicata entro il 30 giugno	100,0%	VERO	
R	02	R.02	E' stato lasciato un intervallo di tempo congruo all'OIV dalla ricezione formale della Relazione alla richiesta di validazione, affinché abbia la possibilità di fare le necessarie valutazioni?	100,0%	100,0%	✓
			<input checked="" type="checkbox"/> Sì	100,0%	VERO	
			<input type="checkbox"/> No	0,0%	FALSO	
R	03	R.03	Viene correttamente esposta l'analisi di contesto?	100,0%	50,0%	✓
			↳ Viene riportata correttamente rispetto all'esercizio oggetto di rendicontazione, ma è eccessivamente dispersivo e riporta informazioni non essenziali (ad es. la congiuntura internazionale)	50,0%	VERO	
R	04	R.04	Nella Relazione viene riportata la sintesi dei principali risultati raggiunti?	100,0%	100,0%	✓
			↳ Viene efficacemente rappresentata, in maniera schematica e con il corredo di dati, una selezione dei risultati più salienti conseguiti (es.: performance di ente, performance u. organizzative, selezione indicatori più significativi)	100,0%	VERO	
R	05	R.05	Nella Relazione sono rendicontati tutti gli Obiettivi strategici presenti nel corrispondente Piano?	100,0%	100,0%	✓
			<input checked="" type="checkbox"/> Sì	100,0%	VERO	
			<input type="checkbox"/> No	0,0%	FALSO	
R	06	R.06	Nella Relazione sono rendicontati tutti gli Obiettivi operativi presenti nel corrispondente Piano?	100,0%	100,0%	✓
			<input checked="" type="checkbox"/> Sì	100,0%	VERO	
			<input type="checkbox"/> No	0,0%	FALSO	
R	07	R.07	Nella Relazione viene data evidenza separata alle risultanze della misurazione e della valutazione per ognuno degli obiettivi strategici e operativi rendicontati?	100,0%	100,0%	✓
			<input checked="" type="checkbox"/> Sì	100,0%	VERO	
			<input type="checkbox"/> No	0,0%	FALSO	
R	08	R.08	Nel caso di significativi scostamenti dei valori consuntivi dai target degli Obiettivi strategici e operativi, viene riportato un commento che spiega tali gap (sia in positivo che in negativo)?	100,0%	100,0%	✓
			<input checked="" type="checkbox"/> Sì	100,0%	VERO	
			<input type="checkbox"/> No	0,0%	FALSO	
R	09	R.09	Nella Relazione sono rendicontati tutti gli Obiettivi individuali presenti nel corrispondente Piano?	100,0%	100,0%	✓
			<input checked="" type="checkbox"/> Sì	100,0%	VERO	
			<input type="checkbox"/> No	0,0%	FALSO	
R	10	R.10	Nel complesso, la Relazione è coerente con le Linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione pubblica?	100,0%	100,0%	✓
			<input checked="" type="checkbox"/> Sì	100,0%	VERO	
			<input type="checkbox"/> No	0,0%	FALSO	

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

(ai sensi dell'art. 22, comma 1 e 2, D.Lgs n.82/2005)

Il sottoscritto Francesca Nicastro, ai sensi dell'art. 22, comma 2, D. Lgs. N. 82/2005, attesta che il documento informatico che precede, formato da n.ro 24 pagine (ventiquattro) e' conforme al documento analogico originale da cui e' tratto che e' detenuto presso gli archivi dell'Ufficio.

Postazione 14843 - Affari generali - Protocollo

CCIAA_GENOVA

Francesca Nicastro