

CCIAA di Piacenza

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2021

(art. 14, comma 4, lettera a e lettera g, D.Lgs. 150/2009)

28/04/2022

SOMMARIO

PREMESSA	3
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE	4
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO	6
3. ANALISI DEI DOCUMENTI	16
4. PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	20
5. DEFINIZIONE E GESTIONE STANDARD DI QUALITÀ'	22
6. DECRIZIONE DELLE MODALITÀ' DI MONITORAGGIO DELL'OIV.....	23
7. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO	24
8. ALLEGATI	25

PREMESSA

Nel rispetto delle funzioni attribuite all'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'Organismo Indipendente di Valutazione da parte della normativa di riferimento, il presente documento costituisce l'Output principale dell'attività di monitoraggio dallo stesso svolto circa l'efficacia, nonché il corretto funzionamento del sistema dei controlli interni e del Ciclo di gestione della performance.

È appunto la normativa che puntualizza che il contributo dell'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV in termini di monitoraggio del funzionamento del Ciclo di gestione della performance e di guida al miglioramento continuo dello stesso debba concretizzarsi, altresì, nella redazione de "La Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni" (di seguito Relazione). Il momento di redazione della Relazione si presenta come l'occasione per proseguire nel meccanismo virtuoso di allineamento del Ciclo della performance agli interventi di miglioramento indicati da parte dell'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV mediante l'osservazione nel tempo dell'evoluzione dello stesso. Sotto un profilo generale, la Relazione riferisce sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance nell'anno precedente (Ciclo della performance 2021). Vista la finalità della Relazione, volta a favorire un graduale processo di miglioramento, si ritiene opportuno dare evidenza anche di eventuali criticità e miglioramenti concernenti il ciclo avviatosi con l'ultimo piano adottato (2021-2023). A tal riguardo il Report riporterà, infatti, l'approfondimento degli eventuali miglioramenti introdotti nell'ambito del Ciclo 2021/2023 che fanno riferimento alle relative indicazioni pervenute con la Relazione sul funzionamento del Ciclo 2020, estendendo la valutazione anche ad aspetti introdotti durante l'annualità 2021 se interessanti ai fini dell'analisi in oggetto.

Le attività di monitoraggio da parte dell'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV e di guida al corretto sviluppo del Ciclo servono a:

- evidenziare i punti di forza, da presidiare in modo continuo;
- chiarire i punti di debolezza sui quali intervenire;
- individuare possibili ambiti ed azioni di miglioramento;
- prevedere investimenti anche in termini di passaggio e crescita culturale.

È proprio l'elemento culturale quello nei confronti del quale prestare particolare attenzione, in quelle situazioni per le quali l'Ente ha provveduto, secondo un processo continuo di implementazione a regime, al pieno rispetto della norma in termini di adozione di strumenti e metodi. È il momento del passaggio, della crescita, è il momento di fare anche per prassi e per cultura quello che non è possibile fare per norma.

Il presente Report intende fornire un giudizio sintetico della coerenza delle metodologie e delle prassi operative con quanto definito dalla normativa di riferimento, estesa alle Linee guida Unioncamere nazionale e Delibere CIVIT. A partire dal corrente anno, l'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV, in accordo con il Segretario Generale e con il supporto tecnico dell'Ufficio Bilancio e Programmazione dell'Ente camerale ha utilizzato, 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 Organismi Indipendenti di Valutazione. La Relazione è articolata sulla base delle sezioni del tool e contiene dati e informazioni raccolti attraverso il medesimo, integrati da commenti relativi a criticità e da suggerimenti, dove è sembrato opportuno un approfondimento.

Nella redazione della presente Relazione l'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV basa la propria osservazione sulla documentazione prodotta e resa pubblica in regime di Trasparenza, sugli strumenti gestionali e/o documentali (supporto per lo sviluppo dei sistemi di misurazione e valutazione).

La presente Relazione dovrà essere pubblicata a cura della Struttura tecnica, in formato aperto sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

In questa sede si riporta una valutazione complessiva dello stato dell'arte in merito al Ciclo della performance della Camera di Commercio di Piacenza, esprimendo una diagnosi sintetica rispetto sia al processo inerente al Ciclo della performance sia ai documenti nei quali tale processo si estrinseca.

La valenza di questa diagnosi può essere rinvenuta principalmente nella possibilità di:

- evidenziare i punti di attenzione, sia positivi che negativi, nell'impostazione generale del Ciclo della performance;*
- apprezzare l'evoluzione e la traiettoria nel corso del tempo (laddove l'analisi venga ripetuta ad ogni Ciclo) di un percorso di miglioramento degli aspetti critici e/o di consolidamento dei punti di forza.*

Tutto questo viene valutato rispetto a una situazione "ideale" a regime, che probabilmente non è possibile rintracciare nella realtà, in quanto anche nei contesti più virtuosi c'è sempre spazio per aggiustamenti e affinamenti, ma che va tenuta comunque in considerazione per capire qual è l'evoluzione attesa e auspicata nell'Ente. Si riporta di seguito la valutazione complessiva di quanto rilevato con il supporto del Tool di valutazione del Ciclo della performance (la struttura del Tool è illustrata nella sezione ALLEGATI) .

Stato. La valutazione complessiva del Sistema della Camera di commercio di Piacenza restituita dal Tool di valutazione del Ciclo della performance riassume gli esiti di due tipologie di analisi:

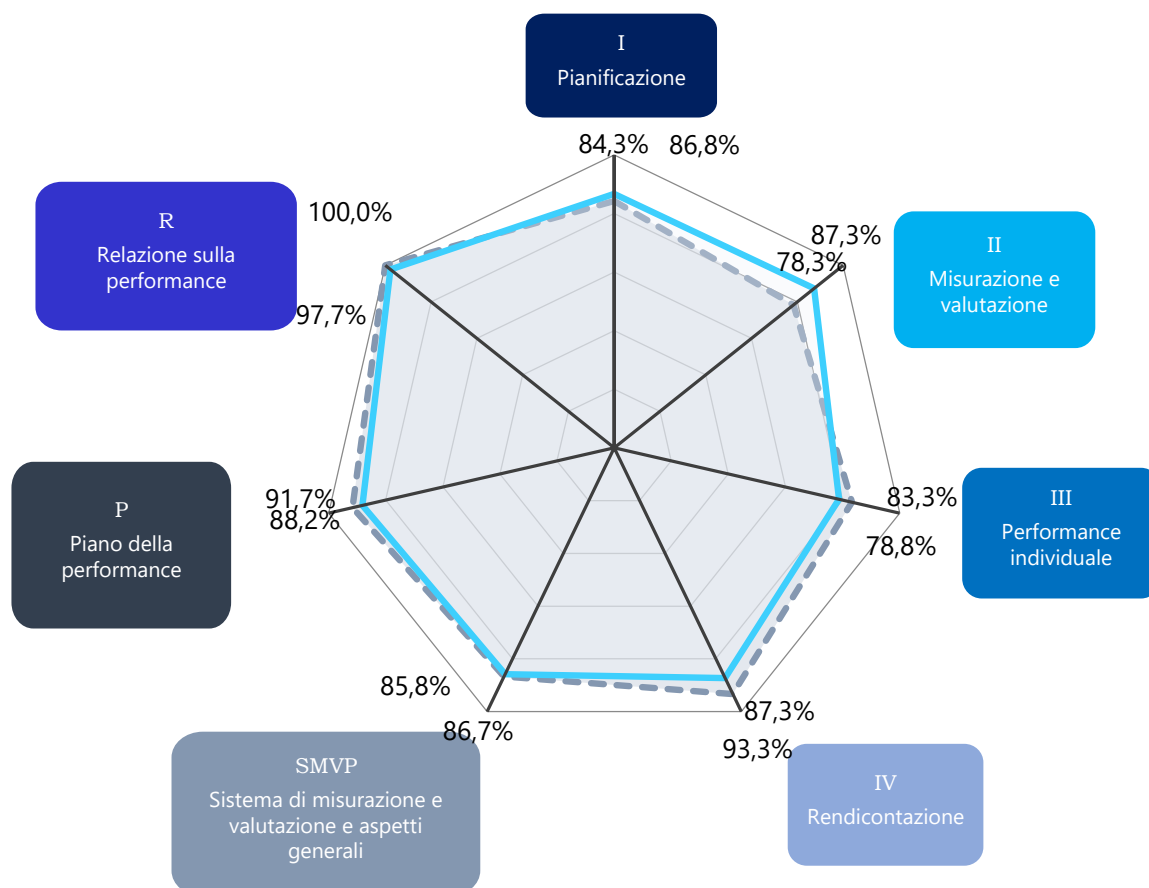
- la prima ha come oggetto le fasi del Ciclo della performance, ovvero dell'intero impianto (struttura e funzionamento) che consente il corretto svolgersi del Ciclo;
- la seconda ha come oggetto i documenti previsti dal Ciclo della performance, vale a dire il Piano della performance, il Sistema di misurazione e valutazione della performance, la Relazione sulla performance.

Nel complesso, il Sistema della Camera di Commercio di Piacenza si posiziona oltre i tre quarti della scala, rispetto a un'ipotetica situazione ideale (88,2 vs 100,0) e oltre la media nazionale (87,4%).

I diversi ambiti del Ciclo della performance oggetto di analisi evidenziano un buon posizionamento, relativamente prossimo al perimetro del grafico a "radar" che viene prodotto dal Tool.

Gli item nei quali il Ciclo della Camera di Piacenza è relativamente meglio posizionato sono quelli della "Relazione sulla performance", "Rendicontazione" e "Piano della performance"; seguono, a breve distanza, i restanti item: "SMVP e aspetti generali del processo", "Pianificazione", "Performance individuale" e "Misurazione e valutazione".

Tale situazione complessiva è rappresentata nel grafico seguente.



	N. domande	Avanzamento compilazione	Punteggio CCIAA	Media Nazionale
I	11	100,0%	84,3%	86,8%
III	6	100,0%	78,3%	87,3%
III	6	100,0%	83,3%	78,8%
IV	6	100,0%	93,3%	87,3%
SMVP	12	100,0%	86,7%	85,8%
P	9	100,0%	91,7%	88,2%
R	10	100,0%	100,0%	97,7%
	60	100,0%	88,2%	87,4%

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

In questa sezione si analizzano le fasi del Ciclo della performance, riportando una valutazione complessiva ed evidenziando punti di forza e di debolezza delle stesse.

PIANIFICAZIONE

Stato. L'Ente ha provveduto, già nel 2011, come richiesto dalla normativa, all'elaborazione dell'architettura complessiva nonché all'effettiva messa in esercizio/adozione operativa della stessa architettura. Mediante un approccio graduale, l'Ente ha promosso nel tempo l'interiorizzazione delle metodologie adottate mediante opportune azioni di comunicazione/formazione/informazione interna. Dal punto di vista metodologico, la CCIAA di Piacenza ha optato per l'adozione della Balanced Scorecard. La BSC come metodologia principale per la misurazione e valutazione della performance massimizza la propria utilità mediante il collegamento e l'integrazione tra la Performance Organizzativa ed individuale. L'operatività del sistema è presidiata dalla Struttura Tecnica di supporto, incaricata al Controllo di gestione, che garantisce trasversalità grazie al contributo di diverse professionalità.

L'OIV sul punto segnala che il Sistema di valutazione, trasparenza e integrità è stato adottato per la prima volta dall'Ente nel febbraio 2011 e aggiornato con delibera di Giunta n. 103 in data 06.06.2014 al fine di renderlo pienamente coerente con gli strumenti ad oggi utilizzati in una logica di graduale e progressivo miglioramento, anche in recepimento delle Delibere CIVIT che nel frattempo sono intervenute.

Nel corso degli anni sono stati implementati/affinati strumenti adeguati a consentire la misurazione e la valutazione della performance, sia strategica che individuale. In accordo con l'Organismo Indipendente di Valutazione, l'Ente aveva programmato di attuare una revisione del sistema, alla luce delle disposizioni introdotte dal d.lgs. 74/2017, nei primi mesi del 2018 ma la prospettiva della conclusione del processo di accorpamento con le Camere di Parma e Reggio Emilia nella seconda parte dell'anno sembrava rendere inopportuna la predisposizione di un Sistema che avrebbe invece dovuto adottare la nuova Camera di commercio dell'Emilia. La sottoscrizione del CCNL Comparto Funzioni Locali, che ha introdotto modifiche consistenti negli istituti di valorizzazione del personale, nonché il protrarsi dei tempi dell'accorpamento, ha comportato la necessità di procedere alla revisione del Sistema anche al fine di "traghetare" le metodologie esistenti nei binari tracciati dalle norme e dal contratto collettivo di lavoro.

A seguito di numerosi confronti di approfondimento con l'OIV, l'Ente, previo rilascio del prescritto parere dell'Organo stesso ai sensi del novellato art. 7 del D.lgs. 150/2009, ha approvato in data 17 aprile 2019 l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance sulla scorta delle vigenti disposizioni normative nonché delle "linee guida" all'uopo predisposte da Unioncamere Nazionale per il Sistema delle Camere di commercio.

In particolare di seguito vengono riepilogate le principali integrazioni/modifiche che sono state oggetto di formale approvazione da parte della Giunta Camerale nella sopra citata seduta del 17 aprile:

- aggiornamento delle caratteristiche distintive dell'Ente e della struttura organizzativa, nonché delle funzioni di competenza;
- aggiornamento della tempistica del monitoraggio e della misurazione (al 30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre di ogni anno);
- previsione dell'utilizzo, ai fini del monitoraggio e della misurazione, della piattaforma INTEGRA messa a disposizione da Unioncamere una volta definitivamente implementata;
- collegamento diretto tra performance organizzativa e performance individuale;
- approfondimenti di dettaglio e aggiornamenti sul processo di misurazione e valutazione per quanto attiene la performance individuale, contenuti nell'aggiornamento della Metodologia di Misurazione e Valutazione della Performance allegata allo stesso Sistema.

L'applicazione del Sistema e della correlata Metodologia di Misurazione e Valutazione è stata effettuata a decorrere dall'anno 2019, previa diffusione e comunicazione della stessa a tutti i dipendenti dell'Ente.

L'art. 7, comma 1 del d.lgs 150/2009, come modificato dal d.lgs. 74/2017, stabilisce che le amministrazioni pubbliche "adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance". Lo stesso articolo stabilisce inoltre

che il Sistema debba essere adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Con determinazione n. 13 del 12 aprile 2021 del Commissario straordinario con i poteri della Giunta camerale l'Ente ha aggiornato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e l'allegata metodologia a seguito del parere favorevole espresso dall'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV in data 08.04.2021 ed ha determinato che tale Sistema venga applicato a decorrere dall'anno 2021.

Il Sistema sarà comunque oggetto di revisione qualora si rendessero necessarie modifiche o integrazioni discendenti da norme di legge o di contratto, ovvero in conseguenza alla conclusione del processo di accorpamento con le Camere di commercio di Parma e Reggio Emilia.

La Relazione previsionale e programmatica per l'anno 2021 è stata approvata dal Consiglio camerale con deliberazione n. 12 del 30/10/2020.

Il Piano della performance 2021-2023 è stato approvato con determinazione del Segretario Generale n. 8 del 29.01.2021, ratificato con Determinazione del Commissario Straordinario n. 20 del 12.04.2021.

Elementi di attenzione e di miglioramento.

Come da segnalazione dell'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV contenuta nelle precedenti Relazioni, si suggerisce all'Ente di presidiare in sede di programmazione la definizione dei target in ottica "sfidante"; l'elemento di sfida in fase di programmazione è riconducibile al tentativo di andare oltre l'autoreferenzialità della performance attesa mediante il ricorso a misure monitorate in ottica di benchmarking, pur tenendo conto, in questa specifica fase storica, alle novità introdotte dal decreto di riforma delle Camere di Commercio (D. Lgs 219/2016).

La fase di pianificazione strategica potrebbe essere guidata dall'implementazione di un maggiore coinvolgimento degli stakeholder esterni. L'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV suggerisce altresì un potenziamento della pianificazione e programmazione partecipata che potrebbe avvenire mediante implementazione di strumenti ad hoc per il coinvolgimento degli stakeholder in fase di analisi del contesto e pianificazione degli interventi.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Stato. Per la Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa l'Ente adotta la Balanced Scorecard come metodologia in grado di garantire la continuità e la ciclicità richiesta dal Ciclo di Gestione della Performance nonché di favorire la multidimensionalità della performance. Come già specificato l'impiego di tale metodologia è stato sottoposto ad un processo di miglioramento durante le precedenti annualità, proseguito, anche nel 2021, attraverso una più efficace declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi misurati attraverso l'individuazione di indicatori assegnati.

L'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV esamina, a livello di performance organizzativa, il SMVP della Camera di commercio di Piacenza e il documento "*Piano della performance 2021-2023*", redatto sulla base delle Linee guida predisposte da Unioncamere, con la collaborazione e supervisione del Dipartimento della Funzione pubblica, e trasmesse alle CCIAA nel corso del mese di novembre 2019. Nel Piano medesimo, si evidenzia quanto segue:

"È importante premettere che la definizione del ciclo di programmazione e la costruzione dei documenti previsionali per il triennio 2021-2023 risentono, tuttora, dell'attuale contesto istituzionale di transizione poiché il processo di accorpamento delle Camere di Commercio di Piacenza, Parma e Reggio Emilia nella nascente

Camera di Commercio dell'Emilia, individuato dal decreto MISE del 16 febbraio 2018, ad oggi non è ancora concluso. Tale processo, infatti, è stato rallentato da alcune Ordinanze del Tribunale Amministrativo per il Lazio che ha dichiarato non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 10 della legge delega n. 124/2015 e dell'art. 3 del d.lgs. n. 219/2016 demandando la decisione alla Corte Costituzionale che si è pronunciata, con sentenza n. 169/2020, non rilevando illegittimità nelle norme citate. In seguito è intervenuto l'art. 61 del D.L. 104/2020, convertito con modificazioni dalla legge 13.10.2020, n. 126, che ha disposto la conclusione di tutti i processi di accorpamento in atto entro il 30 novembre 2020 con la conseguente decadenza, entro i successivi 30 giorni, degli Organi camerali. L'indeterminatezza del contesto istituzionale è stata aggravata dalla situazione di crisi epidemiologica venutasi a creare in forza della diffusione del virus COVID-19 che ha avuto pesanti ricadute sulle attività e sulle priorità inizialmente previste; ciò nonostante l'Ente è rimasto aperto al pubblico, in fasce orarie limitate e solo previo appuntamento, assicurando l'erogazione di tutti i servizi e supporto alle imprese del territorio. A ciò deve aggiungersi la progressiva riduzione dell'organico, che ammonta oggi a 34 unità, compresa la dirigenza.

Nella redazione del piano sono state utilizzate le linee guida elaborate da Unioncamere con la collaborazione del Dipartimento della Funzione Pubblica, compatibilmente con l'organizzazione interna. Alcune indicazioni sono state immediatamente recepite, altre lo saranno con gradualità nell'ambito delle successive edizioni del piano."

Ciò premesso si riscontra che l'Ente definisce chiaramente quelli che sono i suoi obiettivi strategici coerenti con il mandato istituzionale e con la *vision* dallo stesso formulato. Tale chiarezza si estende all'intero Albero della Performance mediante una coerenza a cascata tra obiettivi strategici ed operativi. Si ribadisce la completezza nella misurazione degli obiettivi mediante specifici indicatori di output, efficacia, efficienza. Tutti gli **obiettivi**, siano essi strategici che operativi, siano essi inerenti alla performance individuale che organizzativa, sono legati a specifici indicatori dotati di formula ed algoritmo di calcolo e gli **indicatori**, a loro volta, sono legati a specifici **target**.

Grazie alla realizzazione di un Cruscotto strategico di Ente Triennale ed ad una connotazione grafica schematica, risulta in questi anni migliorata la chiarezza nell'esposizione degli stessi obiettivi e dei legami tra obiettivi e indicatori sebbene il processo di riforma in atto non abbia favorito l'Ente nel processo di definizione di indicatori di outcome privilegiando quindi indicatori tesi ad innalzare la qualità dei servizi erogati.

Anche a seguito degli elementi di attenzione e di miglioramento segnalati nelle precedenti Relazioni, era stata effettuata nel 2015 un'ulteriore estensione dell'utilizzo di indicatori di *benchmarking*; in particolare erano stati inseriti indicatori di *benchmarking* relativi al sistema Pareto Unioncamere, evidenziati nel Piano della Performance in colore rosa. Il Piano 2016 aveva già registrato invece una diminuzione del ricorso a tali indicatori, quale conseguenza della scelta dell'Ente di non proseguire nel progetto di benchmarking coordinato dall'Unioncamere Regionale Toscana finalizzata al contenimento delle spese. Nel Piano 2021, così come già avvenuto nel Piano 2020, l'Ente ha ritenuto di non riproporre alcuni indicatori tratti da PARETO, ritenuti scarsamente indicativi in quanto i parametri di riferimento presenti nel sistema di Unioncamere erano riferiti ad annualità precedenti.

Il decreto di riforma delle Camere di Commercio (d.lgs. 219/2016), che ha apportato modifiche alle funzioni finora attribuite e l'incertezza sul perimetro d'azione delle Camere, nonché i successivi decreti attuativi (DM 08.08.2017 ed il DM 16.02.2018, emanato dopo la sentenza della Corte Costituzionale n. 261/13.12.2017) hanno forzatamente inciso sulla predisposizione del Piano 2021, così come la previsione di un accorpamento con altre Camere della regione, rendendo difficoltosa per l'Ente l'individuazione degli obiettivi strategici e dei conseguenti obiettivi operativi.

Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Con riferimento alla presente sezione l'OIV esprime una valutazione sull'adeguatezza dei monitoraggi intermedi posti in essere dall'amministrazione e della qualità dei dati utilizzati, tenendo conto di quanto rilevato con riferimento all'Allegato 1 (Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente) della Delibera CIVIT 23/2013.

Stato. Come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione nel 2021 la misurazione della performance è avvenuta al 30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre. Tale cadenza temporale è di ausilio alla tempestività del meccanismo di retroazione, le eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi possono portare, infatti, ad interventi di revisione in itinere degli obiettivi pianificati a inizio anno.

Nel corso dell'anno 2021 non sono intervenute variazioni in merito agli obiettivi strategici ed operativi adottati dall'Ente.

La Camera di Commercio di Piacenza ha continuato a garantire i servizi essenziali, nonostante le conseguenze negative della situazione emergenziale che hanno caratterizzato il contesto economico anche per l'anno 2021 e soprattutto, anche alla luce del mutato quadro organizzativo interno caratterizzato dalla progressiva riduzione delle risorse disponibili. Infatti, dal 2015 al 2020 22 dipendenti sono cessati dal servizio, sia a seguito di procedure di mobilità/concorsi di altri Enti che per pensionamento, a fronte di un'unica assunzione avvenuta a fine 2015.

I principali destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio risultano l'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV, il Segretario Generale, i Dirigenti ed i Responsabili di struttura. Il Reporting, come per le annualità precedenti, si sviluppa mediante la compilazione da parte del Controllo di Gestione di apposite schede mediante la fornitura di dati da parte del singolo responsabile. Tali schede consentono di rilevare i valori attuali con riferimento ai singoli indicatori di misurazione. Lo stato di avanzamento dell'obiettivo, supportato da ulteriore indicazione semaforica, è di ausilio alla percezione del livello di realizzazione. La possibilità di intervenire in modo tempestivo mediante azioni di feedback garantisce efficacia ai processi di misurazione nonché il successo delle politiche.

Come suggerito dall'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV nel corso del 2019 si è provveduto ad implementare la raccolta e la tenuta dei dati relativi ai monitoraggi della performance tramite l'applicativo Integra, messo a disposizione da Unioncamere. L'utilizzo di tale applicativo consente la gestione del ciclo della performance e la produzione integrata dei principali documenti di pianificazione e rendicontazione. L'utilizzo di Integra è stato potenziato nel corso del 2020 e del 2021.

L'Ente, come già specificato, adotta per la misurazione e valutazione della performance organizzativa la metodologia Balanced Scorecard, impiegata in modo integrato con le altre metodologie di misurazione della performance funzionali a supportare la stessa BSC e a garantire, quindi, completezza, trasversalità e sistematicità alla misurazione stessa. Lo sviluppo del cruscotto strategico nei piani/obiettivi operativi consente di misurare e valutare la performance complessiva dell'Ente e misurare e valutare la performance delle unità organizzative di cui si compone l'Ente.

L'ulteriore perfezionamento nello sviluppo della BSC segue il processo di miglioramento ed adeguamento continuo del Ciclo di gestione della performance alla normativa ed alla Buona Prassi secondo un approccio graduale ma evolutivo, come suggerito dall'OIV e condiviso dall'Ente.

Elementi di attenzione e di miglioramento.

Anche nella presente Relazione si sottolinea l'opportunità di potenziare il ricorso ad indicatori di *Outcome* non rilevabili allo stato attuale, e ciò anche alla luce della particolare fase storica che coinvolge le CCIAA sia in termini di riforma istituzionale in atto sia in termini di contrazione delle risorse disponibili destinabili ad azioni a favore del territorio, per cui misurare l'effettiva efficacia e la reale utilità delle attività intraprese risulta di particolare importanza. L'individuazione di opportune misure di *Outcome*, del resto, non può prescindere da elementi relativi al processo relativi alla raccolta delle misure. L'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV sottolinea la necessità del ricorso a sempre maggiori indicatori di outcome e benchmarking, per preservare l'oggettività dei parametri/target di confronto necessari per il monitoraggio dello stato di raggiungimento degli obiettivi, attingendo il più possibile al patrimonio informativo prodotto

dal network negli anni passati e dal sistema di Unioncamere Nazionale seppur con le dovute cautele legate alle criticità sopra evidenziate.

Come evidenziato nelle precedenti Relazioni, l'OIV, pur riconoscendo come l'Ente abbia dedicato maggior attenzione alla definizione della mappa strategica degli obiettivi, segnala quale elemento di miglioramento il potenziamento delle modalità di coinvolgimento degli *stakeholders*, sia nella definizione degli obiettivi strategici che nel processo di pianificazione e di controllo.

Positivo è il lavoro di progressiva sistematizzazione degli obiettivi strategici in una mappa logica, Mappa Strategica, con connotazione grafica ed allocazione degli obiettivi strategici in profili della performance individuati, anche ai fini della ricerca di sempre maggiori caratteristiche, da un lato, di chiarezza e, dall'altro, di sintesi espositiva al fine di agevolare la comprensione e l'analisi da parte degli utilizzatori.

A tendere, l'OIV suggerisce una cadenza trimestrale dei monitoraggi.

L'OIV segnala la necessità di realizzare le maggiori integrazioni possibili tra i sistemi informatici utilizzati al fine di ridurre le operazioni manuali.

Come nella precedente Relazione, si sottolinea che risulta rilevante, inoltre, procedere ad una progressiva sensibilizzazione degli organi di indirizzo politico alla lettura ed interpretazione della reportistica prodotta, che, grazie al miglioramento della BSC potrebbe rendere più semplice la lettura di risultati sintetici di performance organizzativa.

Nonostante l'evoluzione nell'implementazione della BSC e l'efficacia nell'uso della stessa, come negli esercizi passati, rimangono in essere elementi di miglioramento che attengono, tra l'altro, alla dimensione "culturale" del Ciclo di gestione della performance. Quindi, raggiunto un buon livello di "compliance" del Ciclo e dei suoi strumenti nei confronti della norma, appare il momento adeguato perché gli strumenti ed i metodi adottati vengano posti in esercizio per massimizzarne l'efficacia di impiego. Circa la metodologia di misurazione della performance organizzativa è possibile sintetizzare un elevato grado di chiarezza nella definizione degli obiettivi e nel cascading sui diversi livelli organizzativi, un sufficiente livello di condivisione della metodologia per la misurazione della performance organizzativa ed un sufficiente livello di efficacia degli strumenti di rappresentazione della stessa, che l'OIV aveva già suggerito di differenziare a seconda dei soggetti utilizzatori per la costruzione di un reporting multilivello, multifocale e multidimensionale.

Si segnala inoltre la necessità di rafforzare il ricorso a misure di outcome e di attuare azioni finalizzate ad un sempre maggior coinvolgimento degli stakeholder ed al rafforzamento dell'analisi critica (relazioni causa-effetto).

Infine, per quanto attiene la definizione degli obiettivi, che impatta sui successivi aspetti di misurazione e valutazione, si ribadisce come questi debbano essere sfidanti.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Stato.

Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

A. OGGETTO DI ANALISI: COLLEGAMENTO TRA GLI OBIETTIVI INDIVIDUALI E QUELLI ORGANIZZATIVI

Stato. La CCIAA di Piacenza nel tempo ha lavorato per rendere sempre più coerente il collegamento tra la performance organizzativa e la performance individuale, strutturando il proprio sistema di misurazione e valutazione secondo una logica a "cannocchiale". Le due dimensioni di performance vengono ad integrarsi grazie all'impiego trasversale della BSC che dalla mappa strategica declina a cascata i cruscotti dei diversi livelli organizzativi. L'Albero disegnato secondo tale logica consente di individuare in modo efficace il collegamento tra gli obiettivi individuali ed organizzativi che vengono a comporsi secondo un meccanismo a cascata. Gli obiettivi strategici declinati in obiettivi operativi vengono poi assegnati ai Dirigenti, PO, ed alle Unità Organizzative e la valutazione della performance individuale attiene anche alla dimensione organizzativa della performance non solo per quanto riguarda la dirigenza. Infatti, con riferimento al personale non dirigente vengono assegnati obiettivi trasversali individuati dalla Giunta a partire dagli obiettivi strategici dell'Ente.

In relazione al processo di miglioramento, rispetto alle prime annualità analizzate risulta più chiaro e coerente il collegamento tra la performance individuale ed organizzativa sia a livello di processo di assegnazione che a livello di metodologia di valutazione.

B. OGGETTO DI ANALISI: MODALITÀ CON CUI È AVVENUTA L'ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

Per la fase di assegnazione degli obiettivi, l'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV valuta lo svolgimento del processo, l'adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e la coerenza con le disposizioni del Sistema e rileva quanto sotto in linea con quanto riportato nell'Allegato 1 B della Delibera CIVIT 23/2013.

Stato. Gli obiettivi oggetto di valutazione della performance individuale sono assegnati alla Dirigenza tutta ed a tutto il personale ed il processo di assegnazione è coerente con quanto previsto dal Sistema. Il processo di assegnazione risulta integrato all'intero processo di pianificazione e programmazione della performance dell'Ente che trova poi ultima rappresentazione nel Piano della Performance Triennale. Con riferimento al personale non dirigente si tratta di Obiettivi individuali e/o di gruppo direttamente collegati alla performance individuale. Il processo di assegnazione degli obiettivi avviene tramite colloquio con valutatore sia per quanto attiene la dirigenza che per quanto riferibile al personale non dirigente dove in via generale il colloquio è svolto in modo diretto ed in via residuale per tramite del responsabile d'ufficio. La controfirma della scheda obiettivi è effettuata con riferimento al personale non dirigente, per quanto attiene la dirigenza l'assegnazione avviene tramite atto di Giunta. A partire dal 2015 è stata avviata una nuova procedura, ad oggi completata, che prevede che la determinazione dirigenziale di assegnazione degli obiettivi (individuali, di gruppo e trasversali), contenente anche l'indicazione dell'obiettivo trasversale il cui raggiungimento è indispensabile per l'accesso agli strumenti premiali, sia notificata via PEC a ciascun dipendente, affinché sia assicurata la massima conoscibilità e consapevolezza dei risultati attesi.

In recepimento alle richieste dell'OIV, gli obiettivi per la valutazione dei dirigenti sono evidenziati nel Piano Performance in modo esplicito. Il sistema INTEGRA non consente di evidenziare gli obiettivi mediante l'uso dei colori. Pertanto gli obiettivi individuali del Segretario Generale e del Dirigente sono contrassegnati rispettivamente con "SG" e "DIR" a fianco del codice obiettivo.

Misurazione e valutazione della performance individuale

Stato. Il processo di valutazione della performance individuale impiega apposite schede che coordinano quanto emerso dal processo di misurazione e valutazione ancorato al più ampio Ciclo della performance con gli elementi legati alla valutazione individuale. Dal 2019 con riferimento al monitoraggio degli obiettivi inerenti la misurazione della performance individuale la periodicità è fissata al 30/6, 30/9, 31/12, periodicità che offre il flusso informativo necessario alla valutazione annuale. È pertanto possibile esprimere un adeguato livello di monitoraggio della performance individuale.

Si consideri l'allegato 2 (Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali relativi al Ciclo della Performance in corso) che forma parte integrante della presente.

Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

Stato.

Con riferimento all'applicazione dei sistemi premiali, l'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV fornisce invece le proprie valutazioni in occasione del monitoraggio sull'applicazione degli strumenti di valutazione della performance individuale, da effettuarsi entro il 30 novembre pv.

Nel 2021 non vi è stata richiesta di attivazione di procedure di conciliazione.

Come già esplicitato al punto 2. della presente relazione, la Giunta camerale – previo rilascio del parere dell'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV - ha approvato in data 17 aprile 2019 l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance sulla scorta delle vigenti disposizioni normative e delle "linee guida" all'uopo predisposte da Unioncamere Nazionale per il Sistema delle Camere di commercio, nonché la correlata Metodologia di Misurazione e Valutazione che è stata applicata a decorrere dall'anno 2019. Il Sistema è stato aggiornato con la relativa Metodologia, dal Commissario Straordinario con i poteri della Giunta camerale in data 12 aprile 2021 e confermato per l'anno 2021.

La Metodologia di Valutazione della performance individuale del personale dirigente, approvata quale allegato alla determinazione n. 13 del 12 aprile 2021, ribadisce l'integrazione della performance qualitativa (comportamenti/competenze) e quantitativa (obiettivi) nonché l'ancoraggio alla performance organizzativa con riferimento anche al personale non dirigente riguardo a specifici obiettivi di Ente trasversali individuati dalla Giunta nell'ambito degli obiettivi strategici.

Pesi di valutazione della performance:

Segretario Generale	
Fattore	Peso
grado di raggiungimento della performance di Ente	50%
grado di raggiungimento degli obiettivi individuali direttamente assegnati dalla Giunta	30%
comportamenti e competenze agite	20%
TOTALE	100%

Dirigenti	
Fattore	Peso
grado di raggiungimento della performance di Ente	15%
grado di raggiungimento della performance del proprio ambito organizzativo	45%
grado di raggiungimento degli obiettivi individuali direttamente assegnati dalla Giunta	20%
comportamenti e competenze agite	20%
TOTALE	100%

Personale incaricato di posizione organizzativa	
Fattori	Pesi
grado di raggiungimento della performance di ente	10%
grado di raggiungimento della performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità	30%
grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati	20%
comportamenti e competenze agite	40%
TOTALE	100%

Personale non dirigente	
Fattori	Pesi
grado di raggiungimento della performance di ente	5%
grado di raggiungimento della performance dell'ambito organizzativo di appartenenza (Settore/Unità Organizzativa)	25%
comportamenti e competenze agite	70%
TOTALE	100%

PROCESSO (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)

L'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV valuta l'effettivo funzionamento del processo di misurazione e valutazione, con specifico riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti. A tal riguardo è stato effettuato un approfondimento circa l'adeguatezza della Struttura Tecnica Permanente in termini sia di risorse umane e finanziarie che di competenze professionali disponibili, elementi di cui all'Allegato 1 della Delibera CIVIT 23/2013.

Stato. La Struttura Tecnica di Supporto si compone di 2 unità di personale che in termini di FTE risultano in tal senso impiegate in quota parte. La Struttura Tecnica è composta da professionalità il cui carattere multidisciplinare garantisce una visione trasversale ed integrata alla gestione del Ciclo della performance con adeguate competenze in ambito economico-gestionale e giuridico. Con riferimento al processo nella sua interezza è rilevabile un adeguato livello di commitment da parte della Dirigenza, della Struttura tecnica, del

vertice amministrativo e dell'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV. L'impegno dell'alta dirigenza, inoltre, si sostanzia nel coinvolgimento degli organi di indirizzo e nella presentazione anche verso l'esterno delle informazioni relative al ciclo della performance camerale.

Come segnalato nelle precedenti relazioni, l'Ente ha lavorato per migliorare la fase della Pianificazione Strategica e della Programmazione Operativa, favorendo il potenziamento dell'analisi strategica del contesto interno ed esterno al fine di una più accurata e funzionale rilevazione dei bisogni degli *stakeholder* e per procedere a delle analisi di *outcome* delle politiche. A tal riguardo è stata adottata, come suggerito, l'analisi SWOT in sede di pianificazione e migliorata la modalità di redazione delle schede di programmazione.

Elementi di attenzione e di miglioramento.

Anche in questa Relazione, come in quelle passate, risulta da segnalare l'esigenza di un maggiore coinvolgimento da parte degli organi di indirizzo nonché l'effettiva trasformazione del ciclo della performance (strumenti, metodi e documenti) in cultura della performance. Tale aspetto attiene tra gli altri all'effettiva "lettura" del dato prodotto in fase di misurazione per orientare i processi di Governance futura e collegarli alle risultanze delle analisi del contesto di riferimento.

INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

Nella sezione si esprime una valutazione sull'adeguatezza dei sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del ciclo della performance (base Allegato 1 CIVIT 23/2013).

Stato. L'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV prende atto che l'Ente camerale a partire dall'esercizio 2019 sta implementando il sistema "Integra" messo a disposizione delle Camere di commercio da Unioncamere, che consente la gestione del Ciclo della performance e la produzione dei principali documenti di pianificazione e rendicontazione. In particolare, le Camere possono costruire i propri obiettivi, monitorarne l'andamento, estrarre report per le diverse finalità e richiamare i risultati all'interno dei documenti previsti dalle diverse norme (RPP, Piano e Relazione sulla performance, Preventivo economico/PIRA...)

L'applicativo "Integra" è articolato in vari ambienti di lavoro:

- ✓ PLAN, che permette la pianificazione strategica-operativa mediante la definizione di: ambiti strategici; obiettivi strategici e relativi indicatori; obiettivi operativi e relativi indicatori; obiettivi individuali; albero della performance; mappa strategica secondo la metodologia della Balanced scorecard;
- ✓ DOCUMENTI, nel quale sono stati implementati gli editor per la redazione dei seguenti documenti: Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP); Relazione previsionale e programmatica (RPP); Preventivo economico (ivi compreso il PIRA, Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio); Piano della performance; Relazione sulla performance; Relazione sulla gestione e sui risultati (che racchiude in un unico "template" di documento le informazioni previste dal D.P.R. 254/2005, dal D.M. 27/03/2013 e dal D.P.C.M. 18 settembre 2012);
- ✓ MONITOR, per il monitoraggio degli obiettivi e degli indicatori a essi associati, che consta di una serie di funzionalità che permettono la configurazione del flusso, la rilevazione in itinere da parte delle unità organizzative preposte, la validazione da parte dei responsabili, l'elaborazione dei cruscotti (misurazione e valutazione degli obiettivi e degli indicatori) da parte dei controller;
- ✓ REPORT, che consente il download di reportistica inerente a: alberatura della pianificazione; obiettivi/indicatori, al momento secondo le seguenti combinazioni: obiettivi strategici/operativi, con o senza indicatori correlati; obiettivi extra con indicatori; performance organizzativa Ente; performance organizzativa Unità organizzativa.

Al momento alcuni moduli non risultano del tutto completati o rispondenti alle esigenze dell'Ente in termini di completezza funzionale. L'applicativo è infatti oggetto di integrazioni da parte di Unioncamere che ne completano le funzionalità. Per questo motivo l'adozione delle funzionalità presenti nei vari ambienti di lavoro verrà pianificata solo in seguito ai rilasci definitivi.

Gli adempimenti e relativi report di tipo contabile previsti dal DPR 254/2005 nonché dalle successive norme in tema di adeguamento ed armonizzazione dei sistemi contabili pubblici (d.lgs. 91/2011, d.p.c.m. 18.09.2012, d.p.c.m. 12.12.2012, d.m. 27.03.2013, circolare MISE prot. n. 148123/12.09.2013) sono gestiti con apposito applicativo (ORACLE-EPM). Al momento gli applicativi non colloquiano.

Elementi di attenzione e di miglioramento.

L'OIV segnala la necessità di realizzare le maggiori integrazioni possibili tra i due sistemi informatici utilizzati al fine di ridurre le operazioni manuali.

Si consideri la Sezione ALLEGATI, in particolare l'allegato **"Delibera CIVIT 23/2013, Allegato 2: Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso" (CICLO 2022) che forma parte integrante della presente.**

Elementi di attenzione e di miglioramento.

L'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV suggerisce di valutare l'opportunità di introdurre ulteriori momenti di confronto per condividere la valutazione individuale con il personale e di potenziare le modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale, finalizzandola alla formazione e alla crescita professionale oltre che al sistema premiante.

RENDICONTAZIONE

Stato. La fase di rendicontazione riguarda l'attività che l'Ente pone in essere per rappresentare il livello di performance raggiunto durante il periodo di riferimento e portare i propri interlocutori (interni e esterni) a conoscenza delle attività svolte e dei risultati raggiunti.

I destinatari dei processi di rendicontazione sono quindi:

- gli organi di indirizzo politico amministrativo
- l'OIV
- la dirigenza e il personale
- i cittadini e gli altri stakeholder esterni.

I flussi informativi e gli strumenti di comunicazione dovrebbero essere quindi differenziati in funzione delle attese informative e degli interessi degli stakeholder. La metodologia BSC e la reportistica rilasciata dal sistema Integra permette di definire report "differenziati" nei contenuti.

Strumento principale per la rendicontazione esterna diventa la Relazione sulla Performance, elaborata successivamente al Rapporto sui risultati, che evidenzia i risultati di Ente, organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati. La Relazione sulla performance rappresenta, quindi, lo strumento principale per l'attivazione del "controllo sociale" esercitabile da parte degli Stakeholder. Secondo questa logica, quindi, la Relazione accoglie e rappresenta le informazioni che durante l'anno sono state prodotte in fase di monitoraggio, misurazione e valutazione della performance integrando, come per le altre fasi, i vari sistemi e strumenti di cui l'Ente si avvale.

L'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV ogni anno certifica il livello di conformità, attendibilità e comprensibilità della stessa Relazione, proprio per garantire la massima trasparenza al documento che è pubblicato nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito web camerale.

L'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV, inoltre, svolge le proprie attività di controllo strategico e rendiconta ai soggetti interessati mediante specifico Report.

La fase di rendicontazione relativa al ciclo 2021, ad oggi, non risulta conclusa, essendo ancora in itinere la redazione della Relazione sulla performance per l'anno 2021, che dovrà essere approvata e validata entro il 30 giugno 2022 (fase propedeutica al processo di valutazione individuale).

L'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV viene informato che l'Ente ha previsto l'inserimento, tra gli obiettivi strategici 2022, degli obiettivi comuni del nucleo condiviso di programmazione strategica indicati dall'ufficio di Presidenza di Unioncamere nazionale, teso alla misurazione del "valore pubblico" generato dalle Camere di Commercio con la loro azione.

Elementi di attenzione e di miglioramento.

Si segnala quale elemento di miglioramento il potenziamento delle modalità di divulgazione della Relazione sulla Performance oltre che di strumenti per la rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti, anche al fine di migliorare la qualità dei servizi resi.

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

In questa sezione si analizzano i documenti che:

- governano e regolamentano il ciclo (Sistema di misurazione e valutazione della performance);
- ne rappresentano gli output (Piano della performance; Relazione sulla performance).

L'analisi viene condotta in termini di completezza, coerenza, fruibilità, sintesi e presenza di talune informazioni fondamentali. Inoltre si evidenziano, per ciascun documento, i punti di forza e di debolezza individuati.

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMVP) E ASPETTI GENERALI

Stato. L'Ente, come da disposizioni normative e previo parere di questo Organismo reso in data 2.4.2019, ha provveduto ad aggiornare il Sistema di misurazione e valutazione della performance con deliberazione della Giunta camerale n. 51 del 19.4.2019 e, successivamente, con deliberazione della Giunta camerale n. 11 del 31.01.2020 e con determinazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta camerale n. 13 del 12.04.2021. Il nuovo SMVP ha sostituito, a decorrere dall'esercizio 2019, quello precedentemente adottato. E' stato predisposto in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, modificato, da ultimo, dal D.Lgs. 74/2017, che ne impone:

- l'aggiornamento annuale, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione;
- maggiore attenzione agli indicatori di impatto;
- maggiore enfasi sulla performance organizzativa, anche in termini di "peso" prevalente nella valutazione della dirigenza e del personale incaricato di posizione organizzativa;
- maggiore attenzione alla partecipazione degli utenti interni/esterni alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, in rapporto alla qualità dei servizi resi;
- maggiore differenziazione delle valutazioni da parte della dirigenza.

Il SMVP adottato è incentrato su due dimensioni della performance, rispetto alle quali genera output informativi e di giudizio in merito alla:

- performance organizzativa (dell'Ente e delle unità organizzative);
- performance individuale.

L'approccio metodologico è quindi stato finalizzato alla:

- misurazione e valutazione della performance complessiva dell'Ente;
- misurazione e valutazione della performance delle articolazioni dell'Ente;
- misurazione e valutazione della performance individuale (dirigenza, personale incaricato di posizione organizzativa e personale non titolare di posizione organizzativa).

Il SMVP, nel rispetto di quanto sopra evidenziato, individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, gli attori del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del Sistema;
- le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi informativi di controllo esistenti.

Nell'impostare il proprio sistema di misurazione e valutazione della performance, la CCIAA di Piacenza ha

adottato, come peraltro suggerito da questo Organismo, un approccio metodologico fondato sull'applicazione e declinazione nel proprio contesto organizzativo della metodologia "BSC – balanced scorecard" che si presenta come un sistema di pianificazione e monitoraggio adeguato a consentire una compiuta e organica gestione e rappresentazione della performance organizzativa dell'ente, in quanto presenta le seguenti caratteristiche:

- ottica multidimensionale: fornisce una visione "bilanciata" delle diverse componenti della gestione dell'ente, può essere definita come un "sistema coerente di misurazione e controllo integrato";
- interconnessione: fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica e integrata delle diverse "dimensioni" della performance dell'ente;
- integrazione: consente di cogliere il collegamento diretto tra la strategia e la gestione operativa;
- condivisione degli obiettivi: evidenzia la necessità di un'elevata condivisione della metodologia con tutte le articolazioni dell'Ente, finalizzata all'attuazione della strategia attraverso obiettivi realizzabili solo grazie al coinvolgimento dell'intera struttura;
- responsabilizzazione: tramite il cascading e l'individuazione dei soggetti a cui sono assegnati gli obiettivi, sia i Dirigenti che il personale delle strutture sono responsabilizzati verso il raggiungimento degli obiettivi operativi di breve termine collegati al raggiungimento degli obiettivi strategici di medio-lungo periodo.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa adottato è stato elaborato in modo tale da generare degli effetti in termini di produzione e successivo impiego del flusso informativo grazie alla definizione di strumenti di Reporting "differenziati" (Report di di Ente e Report delle singole Unità organizzative) che, mediante efficaci modalità di rappresentazione della performance, risultano in grado di supportare i processi decisionali.

Per quanto concerne il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale adottato è possibile riscontrare che la valutazione, con riferimento al personale dirigente e non dirigente, si articola in due componenti fondamentali (risultati e comportamenti agiti/competenze) e viene sviluppata su un duplice piano:

- quantitativo: relativo all'assegnazione di specifiche misure di performance (indicatori) correlati al sistema di obiettivi con specificazione di target;
- qualitativo: relativo agli aspetti comportamentali/relazionali e di competenze.

Il SMVP, più in generale, è stato elaborato in modo tale da garantire la coerenza (ed integrazione) con i sistemi di programmazione e controllo (strategico e di gestione) già esistenti, nonché con il Piano della performance e con gli aspetti inerenti la Trasparenza.

Per quanto concerne **i sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del ciclo della performance**, la Camera di commercio di Piacenza ha adottato il Sistema Integra messo a disposizione da Unioncamere. Tale applicativo consente (in modalità integrabile con altri applicativi) la gestione del Ciclo della performance e la produzione dei principali documenti di pianificazione e rendicontazione. In particolare il "Sistema informativo Integrato" è composto dai seguenti moduli:

- "Pareto", il sistema di benchmarking del sistema camerale, che mette a disposizione delle Camere di commercio un set di indicatori per il benchmarking ad alto impatto visivo grazie al quale le CCIAA possono confrontarsi sia rispetto ai valori medi nazionali sia rispetto a cluster dimensionali o geografici. Dal 2022 nel sistema Pareto è stato inserito il set di indicatori collegati agli obiettivi comuni di sistema.
- "Kronos", il sistema di contabilizzazione dei processi camerali, grazie al quale è possibile quantificare l'assorbimento di costi e personale (in termini di FTE) sulla base di una Mappa dei processi comune e standardizzata per tutte le CCIAA. Dal punto di vista del sistema camerale nel suo complesso, grazie a

Kronos è possibile definire i costi standard.

- "Integra", che consente la gestione del ciclo della performance e la produzione integrata dei principali documenti di pianificazione e rendicontazione. In particolare, le Camere possono costruire i propri obiettivi, monitorarne l'andamento, estrarre report per le diverse finalità.

Gli adempimenti e relativi report di tipo contabile previsti dal DPR 254/2005 nonché dalle successive norme in tema di adeguamento ed armonizzazione dei sistemi contabili pubblici (d.lgs. 91/2011, d.p.c.m. 18.09.2012, d.p.c.m. 12.12.2012, d.m. 27.03.2013, circolare MISE prot. n. 148123/12.09.2013) sono gestiti con apposito applicativo (ORACLE-EPM). Al momento gli applicativi del gestionale Integra con quelli di supporto alla contabilità non colloquiano per motivi strutturali dei sistemi.

L'Ente, in considerazione della propria struttura e delle proprie esigenze organizzative, ha assegnato le attività inerenti al Ciclo di gestione della performance agli Uffici che presidiano il Controllo di gestione (Ufficio Affari Generali e URP), coordinati dal Segretario Generale anche nella sua veste di Dirigente dell'Area Economico Finanziaria e di Regolazione del mercato.

Ciclo 2022. In relazione agli aspetti generali relativi al funzionamento complessivo del sistema, si riepilogano di seguito alcuni elementi introdotti dall'Ente durante l'annualità 2021:

- inserimento nel Piano della performance 2021-2023 di un paragrafo riguardante il "Lavoro agile". Attualmente, a seguito dell'emanazione del DPCM 23 settembre 2021 "Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni", il Segretario Generale con ordine di servizio n. 5 del 13 ottobre 2021 ha disposto il rientro in presenza in sede di tutto il personale, alla luce del numero molto esiguo del personale rimasto in servizio e degli ampi spazi a disposizione.
- aggiornamento del SMVP (anno 2021) mediante introduzione, tra i "Criteri e fattori di valutazione dei comportamenti del personale" del nuovo fattore "COMUNICAZIONE" alla luce del crescente utilizzo dei canali di comunicazione digitali.
- prima formalizzazione di obiettivi strategici e operativi per l'anno 2022 ed approvazione del documento "Ciclo della performance 2022. Obiettivi strategici e obiettivi operativi", nel quale sono stati recepiti, accanto agli obiettivi strategici dell'Ente, gli obiettivi comuni di sistema con relativi indicatori (come già esposto a pag. 9 della presente Relazione);

Elementi di attenzione e di miglioramento.

L'OIV segnala la necessità di realizzare le maggiori integrazioni possibili tra i sistemi informatici utilizzati per la gestione del Ciclo della performance al fine di ridurre le operazioni manuali.

PIANO DELLA PERFORMANCE

Stato. Il Piano della performance 2021-2023, redatto sulla base delle Linee guida emanate da Unioncamere a novembre 2019, è stato approvato il 29.01.2021 con determinazione del Segretario Generale, ratificato con determinazione del Commissario Straordinario n. 20 del 12.04.2021 ed è stato tempestivamente pubblicato sul sito istituzionale. E' stata quindi rispettata la tempestività prevista dalla norma.

L'Ente ha garantito un adeguato livello di coerenza degli obiettivi strategici e degli ambiti strategici con la mission istituzionale. La coerenza è garantita, tra l'altro, dall'impiego della Balanced Scorecard che oltre a conferire la multidimensionalità al disegno strategico, garantisce la piena coerenza della performance tra la dimensione strategica e quella operativa.

Come già riportato nella Sezione 2 della presente Relazione, si evidenzia che gli obiettivi del Piano sono definiti in modo chiaro, come altrettanto chiara è la specificazione del loro legame con indicatori e target. Tale chiarezza si estende all'intero Albero della performance mediante una coerenza a cascata tra obiettivi strategici ed operativi. Tutti gli obiettivi, sia strategici che operativi, sono legati a specifici indicatori dotati di fonte ed algoritmo di calcolo. Gli indicatori, a loro volta, sono collegati a specifici target. Risultano impiegati indicatori economici, di efficacia, di efficienza, di qualità, di tipo "data". Per gli obiettivi operativi vengono indicate le Unità Organizzative che concorrono alla loro realizzazione. Nel Piano sono riportati gli obiettivi individuali dei Dirigenti e delle Posizioni organizzative dell'Ente.

La verifica periodica del livello del raggiungimento del target auspicato (monitoraggio) è di ausilio per introdurre nel Piano tempestivi interventi correttivi. Le variazioni in corso d'anno degli obiettivi e indicatori sono approvate dalla Giunta camerale, recepite nel Piano e formalizzate con la pubblicazione del Piano della performance aggiornato. Nel corso dell'anno 2021 non sono state apportate modifiche al Piano della Performance 2021-2023.

Elementi di attenzione e di miglioramento.

Si suggerisce all'Ente di valutare l'opportunità di contenere il numero degli obiettivi inseriti nel Piano al fine di una maggior fruibilità del documento.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Elementi di attenzione e di miglioramento.

Al momento non si segnalano elementi di attenzione.

4. PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Relativamente al Modello organizzativo, il Piano per la prevenzione della corruzione prevede la figura del Responsabile per la trasparenza dell'Ente, ai sensi dell'art. 43 del dlvo 33/2013, che nell'Ente coincide con il Responsabile per la prevenzione della corruzione. I Dirigenti di area sono Responsabili della pubblicazione e si avvalgono per gli aspetti operativi relativi all'individuazione, all'elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati delle strutture ad essi affidate secondo le rispettive competenze. In particolare l'organizzazione presso l'Ente è schematizzata come segue

FASE	ATTIVITA'	SOGGETTI RESPONSABILI
Attuazione del Programma triennale	Attuazione delle iniziative del Programma ed elaborazione, aggiornamento e pubblicazione dei dati	Segretario Generale e Dirigente di Area che si avvalgono delle strutture sottoposte per la predisposizione e l'aggiornamento dei dati
	Controllo dell'attuazione del Programma e delle iniziative ivi previste	Responsabile della trasparenza
Monitoraggio e audit del Programma triennale	Attività di monitoraggio periodico da parte di soggetti interni delle p.a. sulla pubblicazione dei dati e sulle iniziative in materia di trasparenza e integrità.	Incaricato interno del monitoraggio con il supporto dell'U.O Affari Generali e URP
	Audit sul sistema della trasparenza ed integrità. Attestazione dell'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e integrità	OIV

Il monitoraggio avviene con la compilazione di Report relativi:

- agli obblighi di pubblicazione
- ai dati sugli accessi alla sezione del sito "Amministrazione trasparente";
- alle richieste di accesso civico pervenute.

I report sono trasmessi al Responsabile della trasparenza e tempestivamente pubblicati sul sito camerale. Il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati svolto dall'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV ha avuto ad oggetto l'avvenuta pubblicazione dei dati e la qualità (completezza, aggiornamento e/o apertura) dei dati pubblicati ed è stato condotto con le scadenze previste dalle delibere ANAC mediante colloqui con i responsabili della pubblicazione dei dati e tramite verifiche sul sito. Gli esiti del monitoraggio sono stati comunicati alla Dirigenza ed alla Struttura Tecnica di Supporto ponendo particolare attenzione sull'esigenza di puntualità dei termini entro cui effettuare le pubblicazioni laddove siano pianificate nel tempo.

Relativamente ai Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente" sono previsti: Sistemi per contare gli accessi alla sezione, Sistemi per contare gli accessi ai singoli link nell'ambito della sezione, Sistemi per verificare la provenienza geografica

degli utenti (nazione di provenienza), per raccoglierne i giudizi, sistemi per la segnalazione, da parte degli utenti del sito, di ritardi e inadempienze relativamente alla pubblicazione dei dati. E' stata inoltre istituita un'apposita casella mail per la trasparenza e, nella sezione URP, è presente il modulo per effettuare segnalazioni. I questionari di gradimento delle iniziative promozionali e di Regolazione del Mercato sono stati integrati con quesiti relativi al livello di conoscenza e utilizzo della sezione del sito "Amministrazione trasparente".

La triennalità 2021-2023 del PTPCT prevede una periodicità semestrale dei monitoraggi affiancata dall'utilizzo di un nuovo strumento: l'indice sintetico di trasparenza dell'amministrazione. In tale strumento sono riportati diversi indicatori previsti da Anac.

Elementi di attenzione e di miglioramento.

Si suggerisce un potenziamento delle azioni di comunicazione camerale con interventi specifici utili a favorire il controllo sociale delle performance da parte dei portatori di interesse, e più in generale dell'utenza, anche mediante ricorso a ulteriori questionari di gradimento dei servizi prestati.

5. DEFINIZIONE E GESTIONE STANDARD DI QUALITÀ

Come ricordato anche in sede delle precedenti Relazioni, la CCIAA di Piacenza ha adottato un percorso graduale di allineamento alle richieste del sistema di misurazione e valutazione per poter giungere all'implementazione a regime.

Stato. Con deliberazione di Giunta in data 09.12.2014 è stata formalmente approvata la Carta dei servizi dell'Ente che descrive i servizi erogati. La Carta è stata aggiornata annualmente, da ultimo con la Deliberazione n. 39 del 03.06.2020 che prevede n. 63 servizi erogati dall'Ente. A partire dal 2014 sono stati monitorati e individuati gli standard temporali di 43 di essi. Nel 2015, come da obiettivi operativi 4.1 2A1 e 4.1 2A2, sono stati integrati ulteriori servizi dei quali è tenuto monitorato e pubblicato lo standard a vantaggio dell'utenza (n. 10 riferiti all'Area 1 e n. 2 all'Area 2). L'Ente, anche in ragione del venir meno dell'obbligo di pubblicazione sul sito dei tempi medi dei servizi previsto dal comma 2 dell'art. 32 del Dlvo 33/2013 abrogato dal Dlvo 97/2016, ha individuato 46 servizi di cui tenere monitorati i tempi effettivi di erogazione.

Nel 2014 sono state attuate azioni specifiche volte al miglioramento dei livelli di qualità percepita quali l'integrazione dei questionari di gradimento dell'utenza già in uso. Nel 2013 è stata svolta un'indagine di *customer satisfaction* presso le imprese e grandi utenti (professionisti e associazioni di categoria) con riferimento ai principali servizi e al sito camerale.

I Piani annuali della Performance hanno previsto l'assegnazione di specifici obiettivi a tutte le strutture legati al mantenimento standard di qualità nell'ambito della Carta dei servizi.

Elementi di attenzione e di miglioramento.

Pur nella consapevolezza che alcuni servizi per essere effettivamente monitorabili necessiterebbero di risorse apposite e/o di sistemi automatici e recependo positivamente l'integrazione degli ulteriori servizi monitorati per l'individuazione degli standard temporali, si segnala di proseguire nell'azione di miglioramento continuo nella definizione e gestione degli standard di qualità sui servizi richiamati nella Carta dei Servizi.

6. DECRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV

In questa sezione l'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV sintetizza le modalità attraverso le quali sono state effettuate le attività di verifica (esame documentazione, interviste con dipendenti o dirigenti, riunioni, incontri periodici con la struttura tecnica, ecc). Il presente documento è stato redatto a seguito dell'osservazione delle prassi e la rispondenza di queste con quanto dichiarato nei sistemi di misurazione e valutazione.

L'OIV ha esercitato la sua attività di supervisione e di supporto allo sviluppo efficace del Ciclo di gestione della performance, sia con riferimento al rispetto della normativa che in relazione alla diffusione della cultura della performance e della Trasparenza. L'attività è stata svolta attraverso incontri presso la sede camerale, confronti telefonici ed e-mail, produzione di verbali, con il supporto della Struttura tecnica.

Le attività di monitoraggio e supporto svolte nel 2021 si sono principalmente sostanziate:

- nello svolgimento delle funzioni di compliance previste dalle norme (validazione Relazione, supervisione SMVP, colloquio individuale SG, ecc.);
- nel sensibilizzare sulla diffusione della cultura della trasparenza;
- in fase di implementazione della BSC e di pieno utilizzo dell'applicativo "Integra";
- nel supportare la Dirigenza nelle scelte metodologiche in tema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- nell'analizzare i Report di monitoraggio periodico del raggiungimento degli obiettivi e fornire alla struttura tecnica l'ausilio per un migliore impiego delle misure di performance;
- nel supportare la Dirigenza in fase di pianificazione e definizione del sistema degli obiettivi, anche per tenere conto degli obiettivi di sistema previsti da Unioncamere;
- in fase di misurazione e valutazione finale della performance organizzativa e della performance individuale della dirigenza per procedere con la proposta di valutazione delle prestazioni della dirigenza e quindi, correlato a questo, rilevare i risultati raggiunti dall'Ente sia a livello strategico che operativo. In tale contesto sono state anche esaminate, a campione, le informazioni elaborate dalla struttura incaricata del controllo di gestione e fornite dai responsabili dei Servizi e degli Uffici, per verificare la veridicità e l'attendibilità dei risultati ottenuti oltreché le schede degli indicatori di misurazione dei risultati raggiunti.

7. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

La presente sezione ha lo scopo di descrivere agli Organi di indirizzo le principali opportunità offerte da una efficace e corretta implementazione del Ciclo di gestione della performance ed i rimedi da implementare per eliminare ostacoli all'effettiva efficacia dello stesso. Si richiamano le principali proposte al fine di trasformare in opportunità i "punti di debolezza" evidenziati nelle sezioni 2 e 3 del presente documento, anche a valle dell'analisi effettuata tramite il Tool di autovalutazione del Ciclo della performance:

- maggiore coinvolgimento degli stakeholder nella definizione e descrizione della strategia, anche al fine del rafforzamento dell'analisi critica (relazioni causa-effetto);
- potenziamento della misurazione dell'impatto delle politiche nei confronti degli stakeholder e della soddisfazione degli interessi degli stessi oltre che dell'accountability e trasparenza nei confronti degli stessi;
- potenziamento degli strumenti di comunicazione per il controllo sociale della performance;
- presidio in sede di programmazione di definizione dei target in ottica "sfidante";
- potenziamento del ricorso a misure di outcome e ad indicatori complessi (anche di qualità percepita dall'utenza e dagli stakeholders in generale);
- previsione di iniziative di condivisione del Piano della performance all'interno dell'Ente;
- contenimento del numero degli obiettivi inseriti nel Piano al fine di una maggior fruibilità del documento;
- potenziamento del presidio e dello sviluppo della pianificazione e programmazione partecipata;
- realizzazione delle maggiori integrazioni possibili tra i sistemi informatici utilizzati al fine di ridurre le operazioni manuali;
- previsione nella Relazione sulla Performance di una sezione dedicata al "Lavoro agile";
- potenziamento del coinvolgimento da parte degli organi di indirizzo ai fini dell'effettiva trasformazione del ciclo della performance (strumenti, metodi e documenti) in cultura della performance.

L'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV

F.to Dr.ssa Ernestina Bosoni

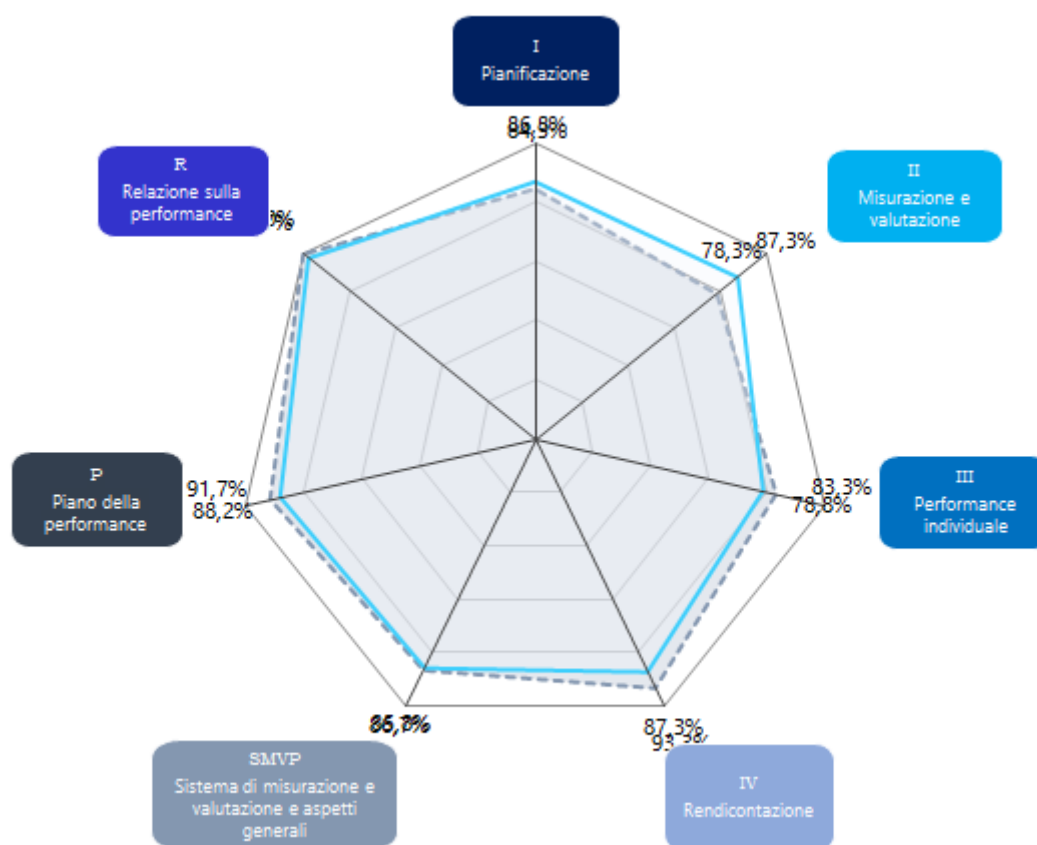
8. ALLEGATI

ALLEGATO 1

Struttura del Tool di valutazione del Ciclo della performance con riepilogo dei risultati relativi al Ciclo della performance 2021 della Camera di commercio di Piacenza



	N. domande	Avanzamento compilazione	Punteggio CCIAA	Media Nazionale
I	11	100,0%	84,3%	86,8%
III	6	100,0%	78,3%	87,3%
III	6	100,0%	83,3%	78,8%
IV	6	100,0%	93,3%	87,3%
SMVP	12	100,0%	86,7%	85,8%
P	9	100,0%	91,7%	88,2%
R	10	100,0%	100,0%	97,7%
	60	100,0%	88,2%	87,4%



Item	Domanda	Avanzamento compilazione	Punteggio
I Pianificazione	I.01 Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target	100,0%	100,0%
I Pianificazione	I.02 Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti"	100,0%	100,0%
I Pianificazione	I.03 Elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione (analisi contesto, esiti controllo gestione)	100,0%	62,5%
I Pianificazione	I.04 Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio	100,0%	100,0%
I Pianificazione	I.05 Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori)	100,0%	100,0%
I Pianificazione	I.06 Tipologie di indicatori utilizzate (stato delle risorse, efficienza, efficacia, qualità, data, ecc.)	100,0%	80,0%
I Pianificazione	I.07 Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici	100,0%	100,0%
I Pianificazione	I.08 Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione	100,0%	100,0%
I Pianificazione	I.09 Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.)	100,0%	25,0%
I Pianificazione	I.10 Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative)	100,0%	100,0%
I Pianificazione	I.11 Iniziative di condivisione della pianificazione	100,0%	60,0%
II Misurazione e valutazione	II.01 Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure	100,0%	40,0%
II Misurazione e valutazione	II.02 Modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno	100,0%	100,0%
II Misurazione e valutazione	II.03 Esito dei risultati (situazione diversificata o appiattimento verso il 100%)	100,0%	30,0%
II Misurazione e valutazione	II.04 Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione	100,0%	100,0%
II Misurazione e valutazione	II.05 Modalità di valutazione e soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei risultati	100,0%	100,0%
II Misurazione e valutazione	II.06 Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SM	100,0%	100,0%
III Performance individuale	III.01 Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di obiettivi, indicatori, target)	100,0%	100,0%
III Performance individuale	III.02 Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli	100,0%	100,0%
III Performance individuale	III.03 Adeguata comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi	100,0%	100,0%
III Performance individuale	III.04 Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno	100,0%	66,6%
III Performance individuale	III.05 Definizione (e aggiornamento) di un dizionario dei fattori di valutazione	100,0%	100,0%
III Performance individuale	III.06 Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema di misurazione e valutazione)	100,0%	33,3%
IV Rendicontazione	IV.01 Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder	100,0%	100,0%
IV Rendicontazione	IV.02 Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance	100,0%	100,0%
IV Rendicontazione	IV.03 Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance	100,0%	60,0%
IV Rendicontazione	IV.04 Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico	100,0%	100,0%
IV Rendicontazione	IV.05 Adeguata predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli (in termini di obiettivi, indicatori, target)	100,0%	100,0%
IV Rendicontazione	IV.06 Tempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema di misurazione e valutazione	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione	SMVP.01 Rispetto dei tempi di aggiornamento	100,0%	80,0%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione	SMVP.02 Periodicità del monitoraggio infrannuale della performance	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione	SMVP.03 Indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione	SMVP.04 Indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione	SMVP.05 Pesi assunti dalle diversi componenti della performance (di ente, di unità organizzative, di indicatori)	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione	SMVP.06 Scale di valutazione dei comportamenti	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione	SMVP.07 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione	SMVP.08 Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione	SMVP.09 Segnalazione di disfunzione "sistemiche" o "metodologiche" da parte dell'OIV	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione	SMVP.10 Commitment e adeguatezza dell'impegno complessivo da parte dell'ente sul Ciclo della performance	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione	SMVP.11 Valutazione partecipativa nel ciclo della performance	100,0%	0,0%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione	SMVP.12 Lavoro agile e POLA nel ciclo della performance	100,0%	60,0%
P Piano della performance	P.01 Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	100,0%	100,0%
P Piano della performance	P.02 Elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target)	100,0%	75,0%
P Piano della performance	P.03 Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi	100,0%	100,0%
P Piano della performance	P.04 Presenza della dimensione di genere	100,0%	100,0%
P Piano della performance	P.05 Presenza degli obiettivi individuali dei dirigenti nel documento	100,0%	100,0%
P Piano della performance	P.06 Sintesi del documento e dei relativi allegati	100,0%	100,0%
P Piano della performance	P.07 Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi)	100,0%	50,0%
P Piano della performance	P.08 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	100,0%	100,0%
P Piano della performance	P.09 Collegamento con PTPCT	100,0%	100,0%
R Relazione sulla performance	R.01 Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	100,0%	100,0%
R Relazione sulla performance	R.02 Congruietà intervallo di tempo per l'OIV necessario alla validazione	100,0%	100,0%
R Relazione sulla performance	R.03 Correttezza esposizione dell'analisi del contesto	100,0%	100,0%
R Relazione sulla performance	R.04 Sintesi dei risultati raggiunti	100,0%	100,0%
R Relazione sulla performance	R.05 Rendicontazione degli obiettivi strategici	100,0%	100,0%
R Relazione sulla performance	R.06 Rendicontazione degli obiettivi operativi	100,0%	100,0%
R Relazione sulla performance	R.07 Evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione	100,0%	100,0%
R Relazione sulla performance	R.08 Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi	100,0%	100,0%
R Relazione sulla performance	R.09 Rendicontazione degli obiettivi individuali	100,0%	100,0%
R Relazione sulla performance	R.10 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	100,0%	100,0%

ALLEGATO 2

Delibera CIVIT 23/2013 , Allegato 2: Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della *performance* in corso (CICLO 2022)

1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?				
	personale in servizio (valore assoluto) (01.01.2022)	personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Dirigenti di I fascia e assimilabili	_ _ _ 1	_ _ _ 1	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	_ _ _ 0	_ _ _ 0	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti	_ _ 3 0	_ _ 3 0	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?				
	Si	No	(se no) motivazioni	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	
Non dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	