



RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

(ART.14, COMMA 4, LETTERA A D.LGS. 150/2009).

(relativa al Ciclo della Performance dell'anno 2023)

INDICE

1. PRINCIPALI ELEMENTI DI CONTESTO

2. CONTENUTI DELLA RELAZIONE

2.1 - Valutazione complessiva del ciclo della performance camerale

2.2 - Analisi delle fasi del ciclo della performance

2.3 - Analisi dei documenti

2.4 - Azioni di miglioramento

3. STRUMENTI A SUPPORTO: tool di autovalutazione ciclo della performance

1. PRINCIPALI ELEMENTI DI CONTESTO

L'art. 14, c. 4, lett a del D.Lgs. 150/2009 individua, tra i diversi compiti in capo all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e l'elaborazione di una Relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

Sulla base del dettato normativo si evince che il presente documento risponde, pertanto, a una duplice ratio: esso rappresenta il principale momento di sintesi del monitoraggio effettuato da parte dell'OIV e consente, al contempo, l'emersione di eventuali criticità. La sua funzione, pertanto, non si esaurisce in un mero adempimento formale, ma si caratterizza anche per la sua potenziale proattività nella misura in cui favorisce l'individuazione preventiva di problematicità e la pianificazione delle opportune azioni correttive a beneficio dello sviluppo organizzativo dell'Amministrazione nel suo complesso.

La presente Relazione è elaborata dalla dott.ssa Elisabetta Cattini, OIV dell'Ente dal 23 febbraio 2024, a seguito di una approfondita analisi e sulla base delle informazioni e delle evidenze raccolte in riferimento allo svolgimento del Ciclo della performance e alle modifiche/aggiornamenti apportati al sistema per la valutazione dell'anno 2023.

2. CONTENUTI DELLA RELAZIONE

In riferimento all'anno 2023, l'Organismo Indipendente di Valutazione, in accordo con il Segretario Generale e con il supporto tecnico della funzione del controllo di gestione dell'Ente camerale, ha confermato l'adozione del tool che Unioncamere ha messo a punto all'interno 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, 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 suggerimenti, dove è sembrato opportuno un approfondimento.

La redazione della Relazione si basa:

- sui principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza, tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato e utilizza quale base informativa tutta la documentazione prodotta, trasmessa all'OIV, e di volta in volta pubblicata ai fini della Trasparenza (Sistema di Misurazione e valutazione della Performance, PIAO, Relazione della Performance),
- sulle informazioni derivanti da strumenti gestionali interni adottati dalla Camera di commercio di Cuneo ai fini della misurazione e valutazione della performance,
- sulle risultanze derivanti dal tool.

Alla presente Relazione è allegato il tool con il supporto del quale è stata impostata la Relazione stessa.

La presente Relazione dovrà essere pubblicata, a cura della struttura tecnica della Camera di commercio a supporto dell'OIV, in formato aperto sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

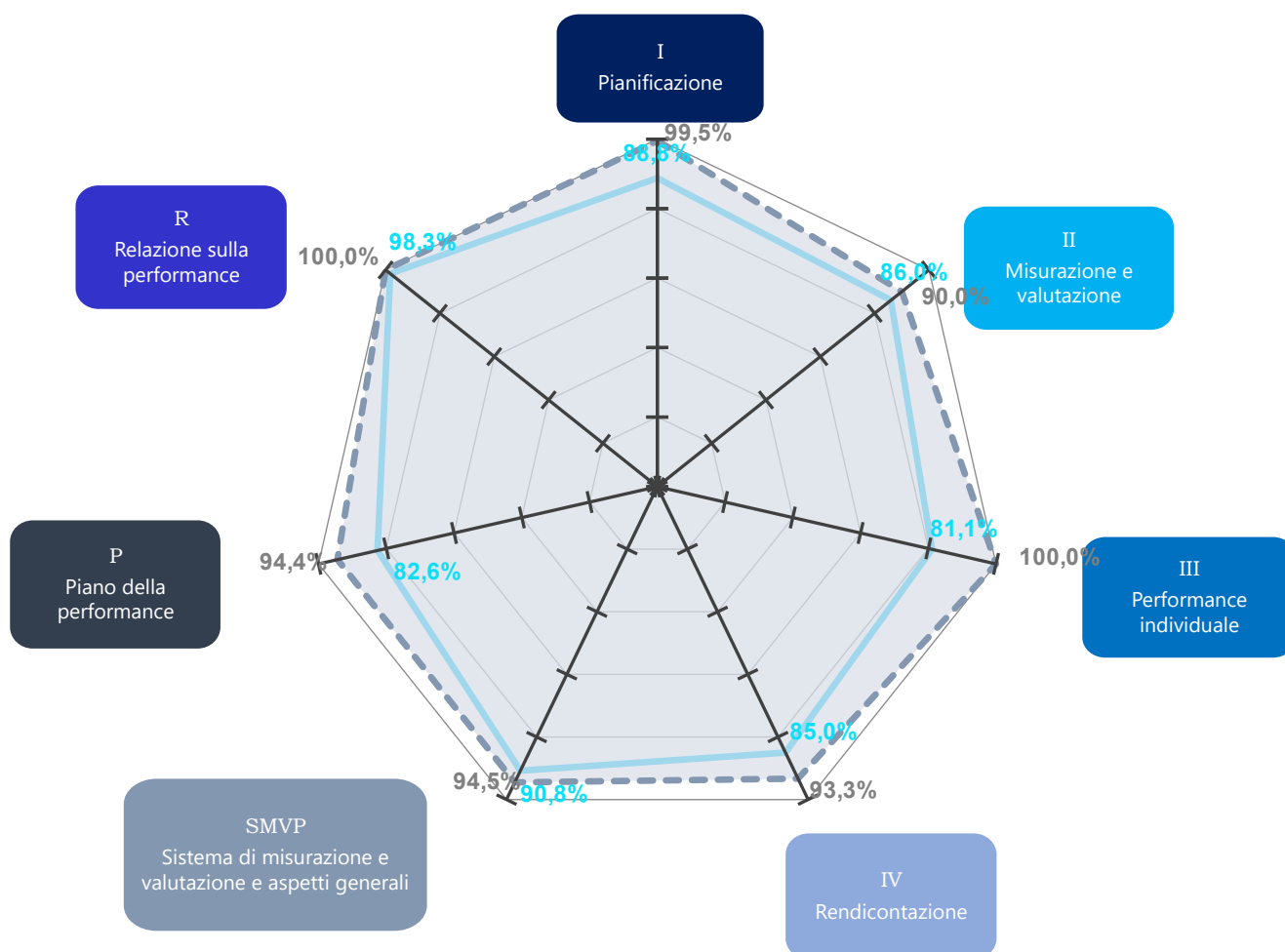
L'utilizzo del tool per la CCIAA di Cuneo, oltre ad essere un importante adempimento dell'Organismo, rappresenta uno strumento utile a verificare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni dell'Ente camerale.

2.1 - Valutazione complessiva del ciclo della performance camerale

I punti di attenzione positivi e negativi nell'impostazione generale del Ciclo e l'evoluzione del percorso di miglioramento nel tempo e rispetto ad altre realtà camerali sono rappresentati nello schema seguente:

	N. domande	Avanzamento compilazione	Punteggio CCIAA	Media Nazionale (*)
I Pianificazione	11	100,0%	99,5%	88,8%
II Misurazione e valutazione	6	100,0%	90,0%	86,0%
III Performance individuale	6	100,0%	100%	81,1%
IV Rendicontazione	6	100,0%	93,3%	85,0%
SMVP	11	100,0%	94,5%	90,8%
P PIAO	9	100,0%	94,4%	82,6%
R Relazione della performance	9	100,0%	100,0%	98,3%
	58	100,0%	96%	87,5%

(*) I dati della media nazionale sono stati estrapolati dal sistema Integra e fanno riferimento alle Camere che hanno compilato il tool (35).



Grado di compliance del Ciclo in termini di adesione ed adeguamento a previsioni normative e linee guida e livello di sviluppo e di integrazione del Ciclo con la gestione dell'Ente nel suo complesso: **96%**

2.2 - Analisi delle fasi del ciclo della performance

1. PIANIFICAZIONE	
Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target	Il processo di pianificazione parte dalla individuazione degli obiettivi. Il processo consolidato all'interno dell'Ente camerale di Cuneo è biunivoco e iterativo e vede un confronto dinamico bidirezionale tra i vertici e gli uffici (effetto ping-pong).
Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente sfidanti	In linea generale gli obiettivi si configurano con tratti sufficientemente sfidanti.
Elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione (analisi contesto, esiti controllo gestione, relazione performance precedente, ecc.)	La fase di pianificazione comporta un processo di analisi sia del contesto interno che di quello esterno. La definizione di piani e obiettivi tiene conto dell'analisi dei bisogni effettivi dell'utenza, che viene monitorata con diversi strumenti e che rappresenta un riferimento fondamentale nella pianificazione dell'Ente. In questa fase vi è anche un coinvolgimento attivo di alcuni stakeholder e finalizzato a rappresentare un punto di riferimento per la redazione della RPP. La formazione di piani e obiettivi tiene altresì conto dei livelli di performance dell'anno precedente e dei dati puntualmente raccolti e rilevati dalla funzione del Controllo di gestione.
Continuità e/o innovatività degli obiettivi strategici nel triennio	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.
Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori)	I target vengono associati agli indicatori misurabili e sfidanti, determinati dall'Organo esecutivo previo confronto con l'OIV.
Tipologie di indicatori utilizzate (stato delle risorse, efficienza, efficacia, qualità, data, ecc.)	Stato delle risorse (input economici o fisici) efficienza, efficacia, qualità erogata (rispetto di standard e valori soglia), data (attività da realizzare entro un termine temporale).
Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici	Per ogni obiettivo strategico si è privilegiata l'adozione di più indicatori, nella consapevolezza dell'impatto multidimensionale sottostante gli obiettivi stessi.
Coerenza tra livello strategico e livello operativo della pianificazione	Il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici è determinato dal contributo congiunto sia degli obiettivi operativi sottostanti sia degli indicatori a essi afferenti.
Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.)	Si procede in base a criteri definiti in modo da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati. Si tiene conto, laddove possibile e previa disponibilità dei dati, dell'andamento temporale degli ultimi anni (serie storiche). I target tengono conto delle indicazioni degli stakeholder e, solo laddove sfidanti, degli standard definiti a livello nazionale (benchmark).
Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative)	Sono presenti obiettivi trasversali.
Iniziative di condivisione della pianificazione	Invio di documentazione, incontri mirati e operativi con il personale e/o i referenti delle diverse unità organizzative.

2. MISURAZIONE E VALUTAZIONE	
Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure	Si fa riferimento a fonti "certificate", estraendo l'informazione dagli applicativi in maniera oggettiva e ricorrendo, laddove possibile, anche a Banche dati esterne.
Modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno	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.
Esito dei risultati (situazione diversificata o appiattimento verso il 100%)	Accanto a obiettivi e indicatori pienamente raggiunti ve ne sono alcuni che presentano un margine di miglioramento. L'esito dei risultati evidenzia una situazione diversificata, con obiettivi non raggiunti. Anche laddove gli indicatori segnalano il raggiungimento, il valore misurato a fine anno risulta prossimo al target stabilito.
Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione	Sono distinte le fasi di misurazione e valutazione.
Modalità di valutazione e soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei report di performance organizzativa	Le modalità di valutazione sono esplicitate nel SMVP, i soggetti sono: Segretario generale, Responsabili delle unità organizzative (Dirigenti e/o E.Q.), OIV, Giunta.
Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP	Sono rispettati i tempi degli adempimenti.

3. PERFORMANCE INDIVIDUALE	
Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti)	La componente <risultati> acquista un peso crescente per le categorie più elevate. L'impegno del personale nel raggiungimento degli obiettivi assegnati rientra a pieno titolo, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, nei doveri di buona condotta previsti dal DPR 62/2013 e dal Codice di Comportamento interno che nell'anno 2022 è stato aggiornato secondo quanto previsto dal D.L. 36/2022 (convertito in L. 79/2022).
Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli	Gli obiettivi individuali sono assegnati ai dirigenti, alle posizioni organizzative e agli uffici. L'assegnazione avviene tramite comunicazione nell'intranet camerale; le schede pubblicate riportano in modo dettagliato obiettivi, indicatori e target, sulla base dei quali il personale sarà valutato.
Adeguate comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire	Le aspettative vengono chiarite 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 l'impegno del personale deve essere orientato.
Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno	Comunicazione iniziale, in occasione dell'assegnazione degli obiettivi e colloquio finale di valutazione complessiva rispetto alla performance finale espressa dal dipendente. Colloquio intermedio in fase di monitoraggio per intervenire su eventuali criticità.
Definizione (e aggiornamento) di un dizionario dei fattori di valutazione	Nel SMVP sono definiti criteri e fattori impiegati nella valutazione delle diverse tipologie di personale (dirigenti, titolari di elevata qualificazione, dipendenti).
Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante)	I risultati vengono utilizzati per interventi di sviluppo e/o di aggiustamento dell'organizzazione, per impostare interventi formativi e per promuovere la crescita professionale dei dipendenti.

4. RENDICONTAZIONE	
Report finale agli Stakeholder	<p>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.</p> <p>La Camera di Commercio di Cuneo ha avviato un'indagine di customer satisfaction per rilevare il grado di soddisfazione dei propri utenti, con l'obiettivo di monitorare e valutare la qualità dei servizi offerti, verificare le aspettative e i bisogni dell'utenza per un miglioramento della qualità dei servizi erogati.</p> <p>Le risultanze delle indagini di customer satisfaction sono condivise con gli organi di indirizzo politico e pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente.</p>
Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla Performance	Per la predisposizione della Relazione sulla performance si utilizzano anche dati e informazioni già riportati nel Rapporto sui risultati.
Le modalità di diffusione della Relazione sulla Performance	La Relazione viene pubblicata nella Sez. Amministrazione trasparente, i risultati della Relazione vengono discussi con gli stakeholder interni dell'ente.
Il Report sul Controllo Strategico	Viene predisposto e viene effettivamente utilizzato e posto all'attenzione dell'organo d'indirizzo politico-amministrativo.
Predisposizione relazione sul funzionamento dei controlli da parte dell'OIV	La Relazione viene predisposta entro i termini di legge (30 aprile) e contiene tutte le informazioni previste da norme e Linee guida in materia.
Efficacia e tempestività nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema	<p>L'ente provvede con puntualità a effettuare le rilevazioni rispettando le scadenze previste.</p> <p>Le risultanze sono finalizzate all'elaborazione dei prospetti riassuntivi che devono essere pubblicati sul sito istituzionale ai sensi del D.Lgs. 33/2013.</p>

2.3 - Analisi dei documenti

5. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e aspetti generali	
Rispetto dei tempi di aggiornamento	All'avvio del nuovo ciclo di pianificazione (fin dall'impostazione della RPP), si provvede ad effettuare le modifiche al SMVP ovvero a raccogliere il parere dell'OIV in merito alla sua invarianza rispetto al ciclo precedente.
Periodicità del monitoraggio infrannuale della performance	Viene effettuato un monitoraggio infrannuale ogni 6 mesi.
Indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa	E' presente la valutazione della performance organizzativa a livello di Ente e di unità organizzativa.
Indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori	Sono presenti e chiaramente indicati i livelli di raggiungimento degli indicatori.
Pesi assunti dalle diverse componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuale, comportamenti)	Ogni componente ha peso differente per le diverse figure, come risulta dalle schede di valutazione della performance, in appendice al SMVP.
Scale di valutazione dei comportamenti	E' indicata la scala di valutazione dei comportamenti, predefinita sulla base di criteri, diversificati per le diverse tipologie di personale (dirigenti, titolari di elevata qualificazione, dipendenti).
Coerenza con linee guida Unioncamere e Dipartimento Funzione Pubblica	Il sistema è coerente con le linee guida Unioncamere e con quelle del Dipartimento della Funzione Pubblica.
Ruolo dell'OIV nel ciclo della performance	Svolge le funzioni di verifica e valutazione che gli vengono assegnate dalle norme vigenti e dalle linee guida del DFP e Unioncamere, tra cui quelle di compliance (validazione Relazione, supervisione SMVP, ecc.) e interviene in sede di pianificazione (funzione di stimolo attraverso raccomandazioni e suggerimenti).
Segnalazione di disfunzioni sistemiche o metodologiche da parte dell'OIV	Nessuna.
Commitment e adeguatezza dell'impegno complessivo dell'Ente sul ciclo della performance	L'impegno e l'investimento di tempo risulta congruo rispetto ai vincoli complessivi dell'organico.
Valutazione partecipativa nel ciclo della performance	In sede di pianificazione viene attribuita rilevanza agli esiti delle indagini di customer satisfaction, utilizzati per orientare le scelte organizzative dell'ente (es. articolazione orari di apertura al pubblico). Viene inoltre riconosciuta rilevanza alle attese degli utenti anche in sede di valutazione della performance, privilegiando indicatori particolarmente sfidanti (in media oltre il 70% di riscontri positivi).

6. PIAO	
Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	Nel 2023 il PIAO è stato approvato e pubblicato entro il 31 gennaio.
Elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target)	Sono indicati fonti, algoritmi, ultimi dati osservati prima del periodo oggetto della pianificazione (baseline), target ben specificati e distinti dagli algoritmi.
Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi	Nel piano sono indicate le unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi.
Indicazione degli aspetti previsti dal DL 80/2021 inseriti	Sono stati inseriti i seguenti aspetti: <ul style="list-style-type: none"> - obiettivi strategici (valore pubblico) obiettivi operativi (performance) - rischi corruttivi e trasparenza - parità di genere - semplificazione e digitalizzazione delle procedure - fabbisogni del personale e formativi - organizzazione del lavoro agile.
Collegamento tra diversi ambiti/temi	I vari ambiti/temi sono pienamente e effettivamente integrati tra loro.
Creazione gruppo di lavoro trasversale tra gli uffici/referenti che presiedono i temi confluiti nel PIAO	E' stato creato un gruppo di lavoro con il coinvolgimento di tutti i responsabili e l'individuazione di un pivot.
Sintesi del documento e dei relativi allegati	Il documento consta di un numero di pagine compreso tra 80 e 120.
Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi)	Sono presenti meno di 40 obiettivi nel complesso, sommando quelli strategici, dirigenziali e operativi.
Coerenza con linee guida Unioncamere e DFP	Il documento è stato redatto in coerenza con le linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione Pubblica.

7. RELAZIONE DELLA PERFORMANCE	
Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	La relazione riferita al Ciclo della performance 2022 è stata approvata, validata e pubblicata entro il 30 giugno 2023.
Congruità del tempo per OIV tra ricezione della relazione e richiesta di validazione della relazione	La relazione viene inviata all'OIV in tempo utile per la validazione, precedentemente alla presentazione in Giunta.
Correttezza esposizione dell'analisi del contesto	Viene correttamente riferita all'esercizio oggetto di rendicontazione ed esamina i fenomeni che hanno caratterizzato l'anno di riferimento, influenzando l'operatività dell'ente e, quindi, influito sul grado di raggiungimento degli obiettivi.
Sintesi dei risultati raggiunti	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).
Rendicontazione obiettivi strategici	Sono correttamente rendicontati gli obiettivi strategici.
Rendicontazione obiettivi operativi	Sono correttamente rendicontati gli obiettivi operativi.
Evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione	Nelle specifiche schede degli obiettivi è data evidenza sia della misurazione che della valutazione.
Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi	Vengono rilevati e motivati gli scostamenti.
Coerenza con linee guida Unioncamere e DFP	La relazione è redatta secondo le linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione Pubblica.

2.4 - Azioni di miglioramento

Alla luce dei punti di forza e di debolezza evidenziati nei paragrafi precedenti, si evidenziano i seguenti ambiti di miglioramento su cui la Camera potrà lavorare in prospettiva per il nuovo ciclo di pianificazione, in un'ottica di evoluzione continua:

PIAO: Sintesi dei documenti e dei relativi allegati

Sarà necessario prevedere nei prossimi PIAO una ulteriore semplificazione del documento, privilegiando l'utilizzo di rappresentazioni grafiche al fine di sintetizzare l'esposizione.

SMVP: Sistema di misurazione e valutazione della performance

Nei prossimi mesi verrà aggiornato il SMVP per consentire piena applicazione alla disposizione che prevede il riconoscimento di una maggiorazione della premialità ai dipendenti più meritevoli.

3. STRUMENTI A SUPPORTO

Le Camere di commercio hanno a disposizione uno strumento di autovalutazione e autoanalisi sul Ciclo della Performance che permette di fare il punto sul livello di adeguamento a norme e Linee guida e sullo sviluppo del processo.

Grazie a questo strumento è possibile capire, attraverso una rappresentazione schematica, il posizionamento nei vari ambiti, facendo emergere punti di forza/debolezza su cui lavorare.

Si unisce alla presente relazione l'esito schematico dell'analisi effettuata tramite lo strumento suddetto (TOOL di autovalutazione Unioncamere):

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, relazione)	100,0%	100,0%
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%	95,0%
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%	100,0%
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%	100,0%
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%	100,0%
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 report di perfo	100,0%	100,0%
II Misurazione e valutazione	II.06 Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP	100,0%	100,0%
III Performance individuale	III.01 Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati	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 a	100,0%	100,0%
III Performance individuale	III.04 Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno	100,0%	100,0%
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 premiante)	100,0%	100,0%
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 (entro il 30/04)	100,0%	100,0%
IV Rendicontazione	IV.06 Tempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio came	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valut	SMVP.01 Rispetto dei tempi di aggiornamento	100,0%	80,0%
SMVP Sistema di misurazione e valut	SMVP.02 Periodicità del monitoraggio infrannuale della performance	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valut	SMVP.03 Indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valut	SMVP.04 Indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valut	SMVP.05 Pesì assunti dalle diversi componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi indiv	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valut	SMVP.06 Scale di valutazione dei comportamenti	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valut	SMVP.07 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valut	SMVP.08 Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valut	SMVP.09 Segnalazione di disfunzione "sistemiche" o "metodologiche" da parte dell'OIV	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valut	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 valut	SMVP.11 Valutazione partecipativa nel ciclo della performance	100,0%	60,0%
P PIAO	P.01 Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	100,0%	100,0%
P PIAO	P.02 Elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target)	100,0%	100,0%
P PIAO	P.03 Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi	100,0%	100,0%
P PIAO	P.04 Indicazione degli aspetti previsti dal D.L. 80/2021 inseriti	100,0%	100,0%
P PIAO	P.05 Previsto un collegamento tra i diversi ambiti/temi	100,0%	100,0%
P PIAO	P.06 Creato un gruppo di lavoro trasversale tra gli uffici/referenti che presiedono i temi confluiti nel PIAO	100,0%	100,0%
P PIAO	P.07 Sintesi del documento e dei relativi allegati	100,0%	50,0%
P PIAO	P.08 Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi)	100,0%	100,0%
P PIAO	P.09 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	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 Congruità 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.10 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	100,0%	100,0%