



CAMERA DI COMMERCIO  
MONTE ROSA LAGHI  
ALTO PIEMONTE

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO  
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI  
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E  
INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI -  
ANNO 2021

30.04.2022

## Sommario

<b>Premessa .....</b>	<b>3</b>
<b>1.VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE .....</b>	<b>4</b>
<b>2.ANALISI DELLE FASI DEL CICLO .....</b>	<b>5</b>
<b>3.ANALISI DEI DOCUMENTI .....</b>	<b>11</b>
<b>4.AZIONI DI MIGLIORAMENTO .....</b>	<b>14</b>

## Premessa

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (di seguito Relazione) rappresenta il momento finale dell'attività di monitoraggio che dell'Organismo Indipendente di valutazione della performance (di seguito OIV) realizza durante l'anno.

Tale attività è volta a verificare il corretto funzionamento del Sistema dei controlli interni (di seguito Sistema) e del Ciclo di gestione della performance e ad individuare eventuali elementi correttivi per indirizzare l'operato verso un miglioramento continuo.

In riferimento all'anno 2021, l'OIV, in accordo con il Segretario Generale e con la collaborazione del Servizio Personale e controllo di gestione, unità organizzativa individuata quale struttura tecnica permanente di supporto (di seguito STP) all'OIV, ha utilizzato, per la stesura della presente 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/adempimenti previsti per gli OIV.

La Relazione, sintetica e schematica, è articolata sulla base delle sezioni del tool e contiene dati e informazioni raccolti mediante il suo impiego, eventualmente integrati da commenti relativi a criticità e da suggerimenti, ove è sembrato opportuno svolgere degli approfondimenti.

Si evidenzia che l'anno 2021 rappresenta per la Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte il primo anno di piena operatività come Ente aggregato, nato dall'accorpamento delle preesistenti Camere di Commercio di Biella e Vercelli, di Novara e del Verbano Cusio Ossola avvenuto il 22.12.2020.

Occorre altresì evidenziare, relativamente al primo Ciclo di gestione della performance avviato presso la Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte, due aspetti per quanto riguarda la fase di avvio e di conclusione:

1. **AVVIO** – Avvenuto con l'adozione del Piano della performance 2021-2023 (di seguito PP) in data 25.03.2021 (rif. deliberazione di Giunta n. 37), termine situato oltre la scadenza fissata normativamente per l'approvazione del documento, in quanto, in assenza di uno specifico Programma pluriennale, definito poi nella seconda parte del 2021, il PP si è basato sugli indirizzi provvisori di pianificazione strategica definiti dalla Giunta con la deliberazione n. 18 del 04.02.2021, che ha inoltre prorogato l'adozione del PP oltre la naturale scadenza del 31 gennaio;
2. **CONCLUSIONE** – Avverrà con la stesura della prima Relazione sulla performance seguita dalle valutazioni e dalla conseguente liquidazione della premialità (retribuzione di risultato ovvero compenso di produttività).

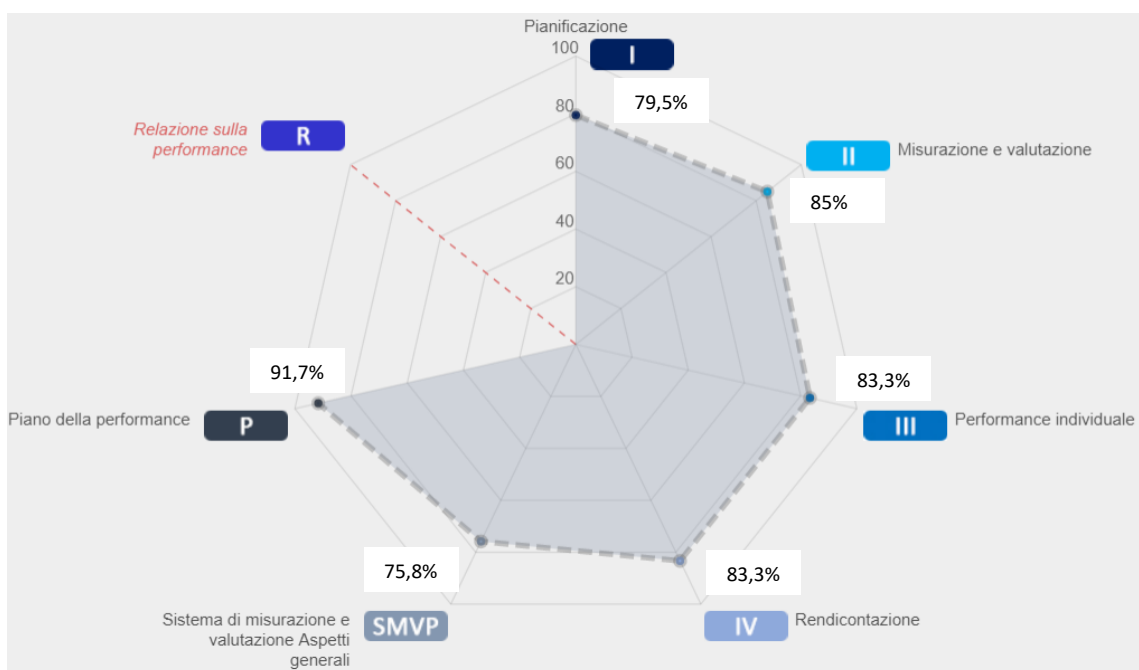
Pertanto, in assenza della Relazione sulla performance, il tool è stato utilizzato dalla Camera omettendo la compilazione della sezione ad essa dedicata. I risultati e le rappresentazioni grafiche riportate in questa relazione fanno riferimento ai primi 6 item del tool di rilevazione. Tuttavia, al fine di poter "CHIUDERE" la rilevazione nel tool del Sistema Integrato, l'OIV in data 30.04.2022 ha provveduto a completare l'item mancante (Relazione sulla Performance) assegnando in via preventiva il punteggio massimo tenendo conto della situazione di passaggio verso la piena aggregazione delle Camere e degli elevati standard operativi da sempre garantiti da tutte le strutture accorpande.

# 1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Nel complesso il Sistema della Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte si attesta oltre il valore di 80% della scala di riferimento, rispetto ad un'ipotetica situazione ideale (83,1% vs 100,00%).

Di seguito si riportano la tabella ed il grafico di sintesi generati dalla compilazione del tool:

Item	Punteggio CCIAA
I - PIANIFICAZIONE	79,5%
II - MISURAZIONE E VALUTAZIONE	85,0%
III - PERFORMANCE INDIVIDUALE	83,3%
IV - RENDICONTAZIONE	83,3%
SMVP	75,8%
PIANO DELLA PERFORMANCE	91,7%
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	N/D
	<b>83,1%</b>



## 2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO



### I - PIANIFICAZIONE

Elementi di valutazione	Punteggio	Punti di forza	Punti di debolezza
I.01 Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target	100,0%	✓	
I.02 Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti"	100,0%	✓	
I.03 Elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione (analisi contesto, esiti controllo gestione, relazione performance precedente, ecc.)	100,0%	✓	
I.04 Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio	100,0%	✓	
I.05 Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori)	100,0%	✓	
I.06 Tipologie di indicatori utilizzate (stato delle risorse, efficienza, efficacia, qualità, data, ecc.)	55,0%		✓
I.07 Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici	100,0%	✓	
I.08 Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione	50,0%		✓
I.09 Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.)	75,0%	✓	
I.10 Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative)	100,0%	✓	
I.11 Iniziative di condivisione della pianificazione	20,0%		✓

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	APPROFONDIMENTI
<b>Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target</b>	<p>Gli obiettivi strategici e operativi sono delineati coerentemente con le linee strategiche definite in sede di programmazione pluriennale e sono stati individuati mediante un processo iterativo che vede un coinvolgimento/confronto a diversi livelli (vertici – unità organizzative). La Dirigenza ha un ruolo maggiore nell'individuazione degli obiettivi strategici che discendono in prevalenza dal Piano degli indicatori dei risultati attesi di bilancio (PIRA), documento che costituisce allegato al bilancio preventivo.</p>
<b>Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti"</b>	<p>Per ogni linea strategica indicata negli indirizzi di pianificazione sono stati definiti uno o più obiettivi strategici e/o operativi, che sono stati collegati ad uno o diversi kpi, con relativi target.</p> <p>Si evidenzia l'impegno dell'Ente nella scelta di obiettivi ed indicatori ritenuti particolarmente rappresentativi delle funzioni svolte, in particolare di quelle "core" del Registro Imprese e di quelle a maggiore rilevanza esterna rappresentate dalle attività promozionali.</p> <p>Si ritiene che gli obiettivi/indicatori/target abbiano caratteristiche sufficientemente sfidanti.</p>

<b>Elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione</b>	In sede di pianificazione si tiene conto dell'analisi del contesto esterno ed interno, della reportistica elaborata e delle risultanze delle indagini di customer satisfaction, importanti mezzi utili a valutare la percezione dei servizi offerti agli stakeholders. Tutti questi elementi, ai quali per la prossima annualità si aggiungerà anche la Relazione sulla performance, concorrono ad orientare le scelte di programmazione e di realizzazione delle attività.
<b>Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio</b>	Posto che si tratta del primo Ciclo di gestione della performance, l'Ente ha comunque manifestato, in coerenza con quanto precedentemente fatto dalle singole CCIAA accorpande, la volontà di mantenere un equilibrio tra la continuità pluriennale degli obiettivi strategici e il necessario grado di adeguare l'impianto programmatico con i mutamenti di contesto.
<b>Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori)</b>	I target di tutti gli indicatori sono puntualmente definiti e oltre il 50% sono di natura quantitativa.
<b>Tipologie di indicatori utilizzate</b>	Gli indicatori maggiormente utilizzati sono quelli di realizzazione fisica e di risultato (output) e qualche indicatore di struttura ed economico-patrimoniale.
<b>Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici</b>	Vengono associati almeno due indicatori per ogni obiettivo per cercare di avere una visione multidimensionale dei risultati attesi.
<b>Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione</b>	Gli obiettivi operativi non contribuiscono al grado di raggiungimento degli obiettivi strategici. Viene comunque assicurata la coerenza tra il livello strategico e quello più prettamente operativo, in quanto gli obiettivi operativi discendono a loro volta dagli obiettivi strategici che fanno riferimento alle linee strategiche di pianificazione pluriennale.
<b>Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target</b>	Per la definizione dei target si è proceduto in base a criteri definiti in modo da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati, si è tenuto conto dell'andamento temporale dei dati delle CCIAA accorpande. Si osserva inoltre che alcuni target sono stati commisurati a valori di riferimento derivati da azioni di benchmarking a livello di sistema camerale (Database Infocamere).
<b>Ricorso a obiettivi trasversali</b>	Nel PP sono stati inseriti obiettivi/indicatori trasversali legati alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza e alle pari opportunità.
<b>Iniziative di condivisione della pianificazione</b>	La sola iniziativa realizzata è stata la condivisione del PP tramite comunicazione di servizio del Segretario generale e sua pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente".



## II - MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Elementi di valutazione	Punteggio	Punti di forza	Punti di debolezza
II.01 Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure	80,0%	✓	
II.02 Modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno	100,0%	✓	
II.03 Esito dei risultati (situazione diversificata o appiattimento verso il 100%) (A)	30,0%		✓
II.04 Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione	100,0%	✓	
II.05 Modalità di valutazione e soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei report di performance organizzativa	100,0%	✓	
II.06 Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP	100,0%	✓	

(A) Vedi approfondimenti in tabella che segue

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	APPROFONDIMENTI
<b>Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure</b>	La raccolta delle misure avviene in base a un flusso strutturato di rilevazione e validazione: i Responsabili dei Servizi compilano apposite schede descrittive e di rendicontazione che vengono inviate alla STP che effettua il controllo e, prima dell'invio dei report (operativi e direzionali), vengono sottoposte preventivamente al Segretario generale. Vengono utilizzate, laddove disponibili, fonti "certificate", estraendo i dati da applicativi in maniera oggettiva e ricorrendo anche a diverse banche dati esterne (soprattutto di Infocamere).
<b>Modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno</b>	Redazione semestrale di report che vengono elaborati e trasmessi dalla STP alla Giunta (report direzionali) e al Segretario generale, alla Dirigenza, ai Responsabili dei Servizi e all'OIV (report operativi). Vengono elaborati due report: 1° sem. e anno.
<b>Esito dei risultati (situazione diversificata o appiattimento verso il 100%) (A)</b>	Dal monitoraggio in corso si evidenzia un grado complessivo di raggiungimento degli obiettivi (strategici e operativi) pressoché del 100%. Questo aspetto, considerato dal tool di autovalutazione come elemento di criticità, viene considerato dall'Ente come fattore di efficienza e affidabilità delle UO nella selezione, definizione e nel perseguimento degli obiettivi programmati.
<b>Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione</b>	Il SMVP prevede fasi distinte per la misurazione e valutazione della performance organizzativa che presuppongono la raccolta delle misure e successivamente la valutazione dei risultati raggiunti calcolati sulla base dei target fissati.
<b>Modalità di valutazione e soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei report di performance organizzativa</b>	L'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei report è svolta dalla STP che si occupa del controllo di gestione. I soggetti coinvolti nel processo sono, a diversi livelli, il Segretario generale, i Dirigenti, i Responsabili dei Servizi, l'OIV e la Giunta.

<b>Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP</b>	Pur trattandosi del primo ciclo avviato, anche in considerazione che si è dovuto armonizzare i processi in uso presso le CCIAA accorpande, le fasi di misurazione e valutazione si sono svolte (monitoraggio 1° sem.) e si stanno svolgendo (monitoraggio annuale) regolarmente. Si potrebbe ipotizzare per la prossima annualità di migliorare la tempistica di esecuzione.
---	--



### III - PERFORMANCE INDIVIDUALE

Elementi di valutazione	Punteggio	Punti di forza	Punti di debolezza
III.01 Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti)	100,0%	✓	
III.02 Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli	100,0%	✓	
III.03 Adeguata comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire	100,0%	✓	
III.04 Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno	100,0%	✓	
III.05 Definizione (e aggiornamento) di un dizionario dei fattori di valutazione	100,0%	✓	
III.06 Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante)	0,0%		✓

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	APPROFONDIMENTI
<b>Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti)</b>	La componente risultati acquista un peso crescente per le categorie più elevate.
<b>Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli</b>	Gli obiettivi individuali, così come previsto nel SMVP, in conformità con il D.Lgs. n. 150/2009, sono assegnati al Segretario generale, alla Dirigenza e alle PO, la cui performance individuale dipende dal livello di raggiungimento di tali obiettivi.
<b>Adeguata comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire</b>	Il processo valutativo previsto nel SMVP, frutto della misurazione dei risultati raggiunti in termini di obiettivi assegnati, competenze dimostrate e comportamenti agiti, è scandito in tre fasi ed è supportato dalla compilazione e consegna di apposite schede di assegnazione e di valutazione finale: 1° FASE - Colloquio iniziale - il valutatore concorda con il valutato l'oggetto della valutazione (assegnazione/condivisione degli obiettivi - competenze professionali e comportamenti organizzativi richiesti) - indicativamente entro fine febbraio;
<b>Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno</b>	2° FASE - Colloquio intermedio - il valutatore, mediante una verifica intermedia formale, necessaria per rinforzare l'attività valutativa, verifica lo svolgimento in itinere delle attività e valuta competenze e comportamenti (compilazione delle



	schede nello spazio dedicato) – entro fine luglio; 3° FASE - Valutazione finale – il valutatore comunica al valutato, mediante la compilazione e consegna della scheda di valutazione, accompagnata da un colloquio, gli esiti della valutazione finale – dopo la validazione della Relazione sulla performance e comunque entro fine luglio dell’anno successivo.
<b>Definizione (e aggiornamento) di un dizionario dei fattori di valutazione</b>	E’ stato esplicitato nel SMVP un preciso e dettagliato dizionario dei fattori di valutazione.
<b>Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante)</b>	Allo stato attuale la valutazione individuale viene utilizzata per l’attribuzione della premialità (retribuzione di risultato ovvero compenso di produttività), ma in futuro verrà altresì impiegata per promuovere la crescita professionale e impostare gli interventi formativi.



## IV - RENDICONTAZIONE

Elementi di valutazione	Punteggio	Punti di forza	Punti di debolezza
IV.01 Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder	100,0%	✓	
IV.02 Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance	100,0%	✓	
IV.03 Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance	100,0%	✓	
IV.04 Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico	0,0%		✓
IV.05 Adeguata predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli (entro il 30/04)	100,0%	✓	
IV.06 Tempestività ed efficacia dell’ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos)	100,0%	✓	

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	APPROFONDIMENTI
<b>Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder</b>	La rendicontazione finale è l'esito finale di un processo iterativo che coinvolge l'amministrazione ai diversi livelli. Per dare risalto all’attività dell’Ente, in occasione del primo di anno di vita della Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte, il 21.12.2021 è stata organizzata la Giornata della trasparenza, durante la quale sono stati presentati presso la sede di Novara i dati relative alle iniziative realizzate dal nuovo Ente, nato dall'accorpamento delle CCIAA di Biella e Vercelli, Novara e Verbano Cusio Ossola.
<b>Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance</b>	Per la predisposizione della Relazione sulla performance si utilizzeranno anche dati e informazioni già riportati nella Relazione sui risultati.
<b>Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance</b>	La Relazione sulla performance verrà pubblicata in "Amministrazione trasparente", verrà realizzata la Giornata della trasparenza e si organizzerà un incontro di confronto con i Responsabili dei Servizi.

<b>Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico</b>	Il report non viene predisposto.
<b>Adeguata predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli (entro il 30/04)</b>	Il presente documento è la prima Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli.
<b>Tempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos)</b>	Alla data attuale l'Ente ha gestito solo il primo Osservatorio camerale, chiuso regolarmente il 04.04.2022.

### 3. ANALISI DEI DOCUMENTI



#### SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE (SMVP)










Elementi di valutazione	Punteggio	Punti di forza	Punti di debolezza
SMVP.01 Rispetto dei tempi di aggiornamento	● 0,0%		✓
SMVP.02 Periodicità del monitoraggio infrannuale della performance	● 100,0%	✓	
SMVP.03 Indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa	● 100,0%	✓	
SMVP.04 Indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori	● 100,0%	✓	
SMVP.05 Pesi assunti dalle diversi componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti)	● 100,0%	✓	
SMVP.06 Scale di valutazione dei comportamenti	● 100,0%	✓	
SMVP.07 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	● 100,0%	✓	
SMVP.08 Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance	● 50,0%		✓
SMVP.09 Segnalazione di disfunzione "sistemiche" o "metodologiche" da parte dell'OIV	● 100,0%	✓	
SMVP.10 Commitment e adeguatezza dell'impegno complessivo da parte dell'ente sul Ciclo della performance	● 100,0%	✓	
SMVP.11 Valutazione partecipativa nel ciclo della performance	● 0,0%		✓
SMVP.12 Lavoro agile e POLA nel ciclo della performance	● 60,0%		✓

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	APPROFONDIMENTI
<b>Rispetto dei tempi di aggiornamento</b>	Il SMVP non è stato aggiornato né è stato acquisito in merito alcun parere, in quanto, nel periodo in cui avrebbe dovuto essere svolta la verifica, nonché l'eventuale aggiornamento, era in corso la selezione del nuovo OIV. Il SMVP è stato adottato con deliberazione n. G/95 del 29.07.2021 e sottoposto a preventivo parere dell'OIV rilasciato in data 26.07.2021.
<b>Periodicità del monitoraggio infrannuale della performance</b>	Nel SMVP è esplicita la periodicità semestrale (cfr. sezione "Misurazione e valutazione" - elemento di valutazione "Modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno").
<b>Indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa</b>	Indicazione presente nel SMVP.
<b>Indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori</b>	Indicazione presente nel SMVP come sotto riportata:

	<table border="1"> <thead> <tr> <th>% RAGGIUNGIMENTO</th> <th>VALORE CORRISPONDENTE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>&gt; 85% (margine di tolleranza)</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>&gt; 70% e ≤ 85%</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>&gt; 50% e ≤ 70%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>≤50% (soglia critica)</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>		% RAGGIUNGIMENTO	VALORE CORRISPONDENTE	> 85% (margine di tolleranza)	100%	> 70% e ≤ 85%	75%	> 50% e ≤ 70%	50%	≤50% (soglia critica)	0
	% RAGGIUNGIMENTO	VALORE CORRISPONDENTE										
	> 85% (margine di tolleranza)	100%										
	> 70% e ≤ 85%	75%										
	> 50% e ≤ 70%	50%										
≤50% (soglia critica)	0											
<b>Pesi assunti dalle diversi componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti)</b>	Indicazione presente nel SMVP.											
<b>Scale di valutazione dei comportamenti</b>	Indicazione presente nel SMVP.											
<b>Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP</b>	Il SMVP è stato redatto in coerenza con le Linee guida predisposte da Unioncamere Nazionale in collaborazione con il Dipartimento della Funzione pubblica, nell'ambito del Laboratorio sul ciclo della performance attivato nell'aprile del 2018, che sostituiscono, per le Camere di Commercio, le precedenti delibere CIVIT/ANAC (n. 89/2010, n. 104/2010, n. 114/2010 e n. 1/2012, paragrafi 3 e 4).											
<b>Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance</b>	Durante il ciclo in atto ha svolto/svolgerà funzioni di compliance (supervisione SMVP, condivisione obiettivi annuali, verifica report monitoraggi, stesura presente relazione e validazione Relazione sulla performance). Il ruolo potrà essere in futuro ampliato attraverso un maggior coinvolgimento in fase di pianificazione, misurazione e valutazione della performance (valutazione obiettivi, colloqui con Dirigenti e/o P.O.)											
<b>Segnalazione di disfunzione "sistemiche" o "metodologiche" da parte dell'OIV</b>	Nessuna criticità rilevata.											
<b>Commitment e adeguatezza dell'impegno complessivo da parte dell'ente sul Ciclo della performance</b>	Malgrado le attività operative siano a carico di poche risorse, la STP cerca di esprimere un apporto adeguato.											
<b>Valutazione partecipativa nel ciclo della performance</b>	Nel SMVP non è previsto alcun modello partecipativo.											
<b>Lavoro agile e POLA nel ciclo della performance</b>	Nel PP è stata inserita una sezione dedicata al POLA e nella Relazione sulla performance verrà rendicontata.											



## PIANO DELLA PERFORMANCE

Elementi di valutazione	Punteggio	Punti di forza	Punti di debolezza
P.01 Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	 50,0%		✓
P.02 Elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target)	 75,0%	✓	
P.03 Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi	 100,0%	✓	
P.04 Presenza della dimensione di genere	 100,0%	✓	
P.05 Presenza degli obiettivi individuali dei dirigenti nel documento	 100,0%	✓	
P.06 Sintesi del documento e dei relativi allegati	 100,0%	✓	
P.07 Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi)	 100,0%	✓	
P.08 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	 100,0%	✓	
P.09 Collegamento con PTPCT	 100,0%	✓	

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	APPROFONDIMENTI
<b>Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione</b>	Il PP è stato adottato con la deliberazione n. G/37 del 25.03.2021 (cfr. Premessa).
<b>Elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target)</b>	Ogni indicatore è esplicitato con algoritmo, target, trend e fonte.
<b>Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi</b>	Per ogni obiettivo operativo è indicata la UO competente.
<b>Presenza della dimensione di genere</b>	Il PP è integrato con il Piano delle azioni positive, unitamente all'analisi di genere.
<b>Presenza degli obiettivi individuali dei dirigenti nel documento</b>	Il PP riporta in apposita sezione gli obiettivi individuali del Segretario generale e dei Dirigenti.
<b>Sintesi del documento e dei relativi allegati</b>	Il PP si compone di un numero di pagine inferiore a 80 (n. 76 pagg.).
<b>Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi)</b>	Sono presenti complessivamente meno di 40 obiettivi (tot. n. 35), di cui n. 5 strategici e n. 30 operativi.
<b>Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP</b>	Il PP è stato redatto secondo il format di Unioncamere, coerentemente alle indicazioni del DFP.
<b>Collegamento con PTPCT</b>	Il PP contiene obiettivi trasversali che fanno riferimento ai temi dell'anticorruzione e della trasparenza.

## 4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Alla luce dell'analisi riportata in precedenza e, in particolare, degli elementi di criticità evidenziati (punti di debolezza), le azioni di miglioramento da perseguire sono le seguenti:

<b>CRITICITA' ELEVATA:</b>
I.11 Iniziative di condivisione della pianificazione
II.03 Esito dei risultati (situazione diversificata o appiattimento verso il 100%) <b>(A)</b>
III.06 Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante)
IV.04 Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico
SMVP.01 Rispetto dei tempi di aggiornamento
SMVP.11 Valutazione partecipativa nel ciclo della performance

**(A)** Questo aspetto, considerato dal tool di autovalutazione come elemento di criticità, viene considerato dall'Ente come fattore di efficienza e affidabilità delle UO nella selezione, definizione e nel perseguimento degli obiettivi programmati.

<b>CRITICITA' MODERATA:</b>
I.06 Tipologie di indicatori utilizzate (stato delle risorse, efficienza, efficacia, qualità, data, ecc.)
I.08 Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione
SMVP.08 Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance
SMVP.12 Lavoro agile e POLA nel ciclo della performance
P.01 Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione

*L'Organismo Indipendente di Valutazione  
della performance  
F.to Lucio Gatti*