



CAMERA DI COMMERCIO
BERGAMO

Camera di commercio di Bergamo

**Relazione sul funzionamento
complessivo del sistema di valutazione,
trasparenza e integrità dei controlli
interni 2025**

Aprile 2026



SOMMARIO

Premessa	2
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	3
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO	5
3. ANALISI DEI DOCUMENTI	8
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO	10
ALLEGATO: TOOL DI AUTOVALUTAZIONE SUL CICLO PERFORMANCE 2025	10



Premessa

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni è stata redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), prof.ssa Elena Zuffada, nominato dalla Giunta camerale con provvedimento n. 76 del 27 settembre 2023.

La Relazione, redatta ai sensi dell'art. 14, c. 4, let. a) del D.Lgs. 150/2009, intende fornire alla Camera di commercio di Bergamo un quadro complessivo sullo stato dei controlli in essere con riferimento a fasi e strumenti di gestione del ciclo della performance, evidenziandone, da un lato, i punti di forza da presidiare e, dall'altro, le aree su cui intervenire al fine del loro miglioramento.

La Relazione ha per oggetto il ciclo performance 2025 ed è stata predisposta con l'ausilio del Tool di autovalutazione sul ciclo della performance denominato *Integra*, messo a disposizione da Unioncamere in collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica nell'ambito del progetto di sviluppo del ciclo della performance degli enti camerali e degli strumenti e adempimenti previsti per gli Organismi Indipendenti di Valutazione, il cui esito è allegato al presente documento.

La struttura della Relazione rispecchia le sezioni del Tool e presenta i dati e le informazioni in esso contenuti, integrati da commenti, approfondimenti e suggerimenti per l'ulteriore sviluppo della metodologia e degli strumenti.

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Le diverse fasi del ciclo performance 2025 sono state analizzate seguendo l'ordine definito dal Tool - **Pianificazione (I), Misurazione e Valutazione (II), Performance individuale (III) e Rendicontazione (IV)** -, unitamente ai documenti che governano e regolamentano il ciclo stesso (**Sistema di misurazione e valutazione della performance -SMVP**) e che ne rappresentano gli output (**Piano Integrato di Attività e Organizzazione - Sezione III Valore pubblico, performance e anticorruzione -P- ; Relazione sulla performance -R-**). Per questi ultimi, in particolare, ne è stata valutata la completezza, la coerenza, la fruibilità, la sintesi e la presenza delle informazioni fondamentali.

Tenuto conto di quanto emerso dall'insieme delle molteplici componenti indagate, si ritiene che il sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni implementato dalla Camera di commercio di Bergamo sia, nel suo complesso, adeguato e coerente con quanto disposto dal D. Lgs. 150/2009 con riferimento all'impostazione e alla gestione in itinere del processo di programmazione e controllo, attraverso una metodologia finalizzata ad adempiere sia gli obblighi di correttezza formale sia all'efficacia sostanziale della sua applicazione.

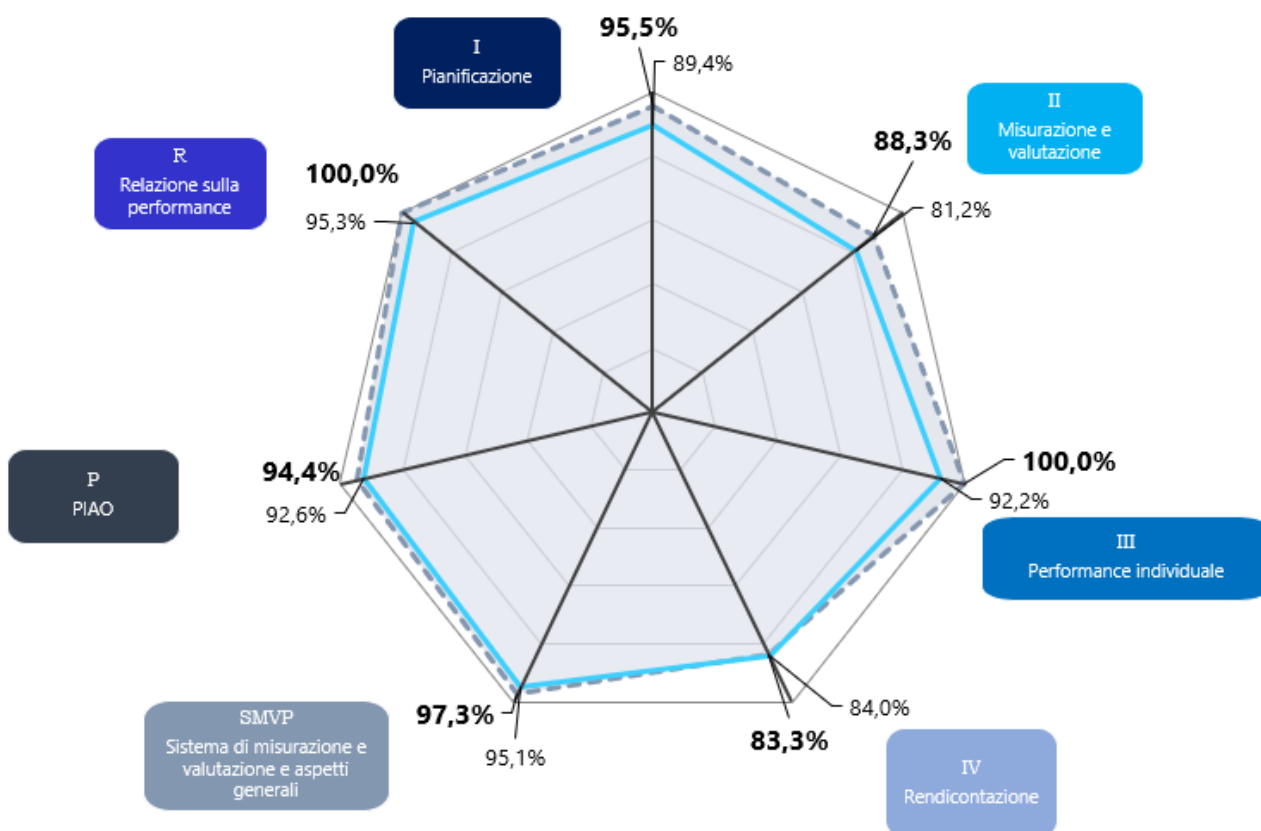
Il grado di compliance del ciclo performance, in termini di adesione e adeguamento a previsioni normative e Linee guida, così come le soluzioni organizzative adottate dall'Ente, appaiono adeguate a garantire sia l'integrazione e il coordinamento tra oggetti, tempi e contenuti dei diversi processi, sia la coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance, da un lato, con il ciclo della programmazione economico-finanziaria, il ciclo di bilancio e il sistema di controllo interno, dall'altro.

La dimensione quantitativa dei risultati restituiti dal Tool è riportata nella tabella e nel grafico seguenti, unitamente alla media nazionale delle Camere di commercio che alla data della presente relazione hanno utilizzato lo strumento, quale utile *benchmark* a livello di sistema.

Per consentire di apprezzare l'evoluzione, nel corso del tempo, del percorso di miglioramento di taluni aspetti o del consolidamento dei punti di forza, in funzione dello sviluppo del sistema dei controlli della Camera, la tabella presenta anche i dati relativi al ciclo performance 2024 e 2023.

	N. domande	Avanzamento compilazione	Punteggio CCIAA 2023	Punteggio CCIAA 2024	Punteggio CCIAA 2025	Media Nazionale
I	11	100,0%	90,5%	94,1%	95,5%	85,0%
II	6	100,0%	88,3%	88,3%	88,3%	81,9%
III	6	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	83,6%
IV	6	100,0%	83,3%	83,3%	83,3%	80,3%
SMVP	11	100,0%	88,2%	97,3%	97,3%	91,2%
P	9	100,0%	94,4%	94,4%	94,4%	91,2%
R	9	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	96,4%
	58	100,0%	92,1%	93,9%	94,1%	87,1%

Applicativo Integra, Tool di Autovalutazione



Applicativo Integra, Tool di Autovalutazione - Sintesi

Complessivamente la Camera di commercio di Bergamo si posiziona più che adeguatamente su tutti gli item, con margini di miglioramento individuabili nel profilo della Misurazione e valutazione (II) e della Rendicontazione (IV), con specifico riferimento in questo ultimo caso all'assenza del Report sul Controllo Strategico.

In conclusione, il punteggio percentuale dei vari item del ciclo 2025 vede il mantenimento o il miglioramento dei livelli del ciclo precedente (2024).

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Secondo una metodologia consolidata, ciascuna fase del ciclo si sviluppa in un arco temporale ben definito, come descritto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente.

L'OIV ha monitorato tutte le fasi del ciclo performance: rispetto al ciclo 2024, ha validato la Relazione performance 2024 (in data 15 maggio 2025), ha supportato il Segretario Generale nella valutazione del dirigente e proposto alla Giunta la valutazione del Segretario Generale (cfr. delibera n. 42/2025). Rispetto al ciclo 2025, ha supportato la predisposizione degli obiettivi di performance confluiti nel PIAO 2025-2027 (cfr. delibera n. 2/2025), ha documentato l'avvio del ciclo stesso (in data 30 aprile 2025), ha preso atto dei risultati del monitoraggio degli obiettivi strategici di performance al 30 giugno 2025 (cfr. delibera n. 59/2025), ha collaborato nell'aggiornamento degli obiettivi operativi (cfr. nota prot. 79851/U/2025 del 1 agosto 2025) e nella valutazione annuale di adeguatezza del Sistema di misurazione e valutazione della performance coadiuvando l'operato della Giunta (cfr. delibera 82 del 3 novembre 2025). Infine, ha attestato tempestivamente l'assolvimento degli obblighi di trasparenza (in data 3 luglio 2025 e 11 novembre 2025).

Con specifico riferimento alla fase di **PIANIFICAZIONE** e il ruolo in essa svolto dai soggetti coinvolti, nel 2025 la Giunta camerale, organo di indirizzo politico-amministrativo, ha provveduto nei tempi di legge all'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (delibera n. 2/2025), ha preso visione del report di monitoraggio intermedio (delibera n. 59/2025), utilizzando i risultati per la riprogrammazione delle progettualità in sede di aggiornamento del preventivo, e ha approvato la valutazione del Segretario Generale e della dirigenza su proposta dell'OIV (delibera n. 42/2025).

Per quanto concerne il grado di coerenza degli obiettivi formulati nella fase di pianificazione a livello di Ente rispetto ai requisiti metodologici di cui all'art. 5 del D. Lgs. 150/2009, la performance organizzativa nel 2025 è espressa in n. 12 obiettivi strategici, coerenti con i documenti di pianificazione e programmazione, misurabili da un sistema di indicatori (KPI) specifici e riferiti al triennio di programmazione della performance.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi rispetto ai diversi livelli organizzativi è coerente, ed altrettanto chiara è la relativa metodologia come illustrata nel PIAO, sezione III "Valore pubblico, performance e anticorruzione" e nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. La pianificazione si è svolta secondo un processo biunivoco: obiettivi e indicatori sono stati sia proposti da dirigente e responsabili e, attraverso il cascading, tradotti in obiettivi operativi attribuiti ai singoli Servizi/Uffici, sia suggeriti dagli stessi Servizi/Uffici, secondo una modalità bottom-up. Il risultato finale, in termini di indicatori e relativi target, è stato determinato attraverso un processo di negoziazione che ha portato alla condivisione dell'esito.

Per la **MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE** dei risultati, la Camera si è avvalsa di una infrastruttura di supporto del processo, nel quadro degli indirizzi strategici che prevedono lo sviluppo di un approccio trasversale nell'organizzazione per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente. Il Sistema informatizzato ha consentito un tempestivo monitoraggio delle performance in ottica BSC e la disponibilità di una reportistica articolata su più livelli organizzativi, ovvero Ente e Servizio/Ufficio. È stato inoltre utilizzato l'applicativo informatico con cui l'Ente gestisce la contabilità generale ed il controllo di gestione (CON2).

Nel corso dell'anno il Segretario Generale e il dirigente hanno monitorato le prestazioni dei dipendenti, effettuando una verifica intermedia sullo stato di avanzamento degli obiettivi. I risultati di tale verifica sono stati comunicati al personale attraverso la scheda degli obiettivi individuali resa disponibile nella Intranet e, ove opportuno e/o necessario, di un colloquio quale costituire uno strumento utile per migliorare le prestazioni.

A conclusione del ciclo è stata effettuata la valutazione individuale di tutti i collaboratori.

La Giunta ha valutato il Segretario Generale, questi ha valutato il dirigente; i dirigenti hanno valutato gli incaricati di Elevata Qualificazione e il personale della propria area. I responsabili, in sede di colloquio, hanno presentato individualmente a ogni dipendente la scheda di valutazione.

Il personale ha collaborato all'attività di rilevazione dati, rispondendo con tempestività alle richieste del controllo di gestione.

L'OIV ha costantemente supportato le attività necessarie alla predisposizione dei documenti previsti dal ciclo della performance, garantendo il proprio supporto all'attività di valutazione.

Il monitoraggio è stato effettuato con cadenza semestrale. Con delibera di Giunta n. del 59 del 28 luglio 2025 è stato effettuato il monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi strategici al 30 giugno; di concerto con l'OIV, sono stati aggiornati alcuni indicatori operativi. In seguito alle informazioni raccolte riguardo i risultati di monitoraggio degli indicatori, la qualità dei dati utilizzati per la misurazione può essere considerata precisa e attendibile.

La modalità di **GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE** attuata dalla Camera di Bergamo è ritenuta



conforme alla ratio del D. Lgs. 150/2009. Appaiono rispettati i principi fondamentali, ai fini dell'efficacia e dell'adeguatezza per la stessa procedura di valutazione, della condivisione e comunicazione ai diversi livelli organizzativi della suddetta metodologia, nonché del legame diretto tra processo di valutazione ed erogazione del trattamento incentivante.

La performance individuale è collegata ai risultati delle prestazioni, intesi come risultati che le persone conseguono lavorando nell'ambito delle attività operative, in relazione agli obiettivi di performance definiti nel PIAO a inizio anno e alle capacità professionali, intese come insieme di conoscenze, competenze, atteggiamenti e attitudini, qualità professionali che le persone sono in grado di mettere in gioco operando sui processi operativi dell'Ente. La componente 'risultati' è posta in relazione alla posizione ricoperta nell'Ente: per i dipendenti con inquadramenti professionali più elevate essa assume maggiore rilievo.

I dirigenti, nella loro autonomia gestionale, hanno provveduto ad assegnare al personale con incarico di EQ e a tutto il personale il compito di raggiungere specifici obiettivi contribuendo in tal modo, più in generale, al perseguimento della performance dell'Ente.

Per quanto riguarda la **RENDICONTAZIONE**, questa rappresenta l'esito di un processo che coinvolge la Camera a diversi livelli (amministrativo, organizzativo) e l'Organismo Indipendente di Valutazione.

La sequenza dei vari adempimenti risulta coerente con il ciclo della performance e consente un'integrazione tra quest'ultimo e il ciclo di bilancio, in particolare esiste una corrispondenza tra i contenuti della Relazione performance e i contenuti del Rapporto sui risultati.

Degna di nota è la pubblicazione, per il quinto anno consecutivo, del **Bilancio di sostenibilità** riferito al 2024, che ha arricchito il processo di rendicontazione dell'Ente in chiave sostenibile, comunicando agli stakeholder valori, obiettivi, attività, impatti e risultati in modo conforme agli standard internazionali della Global Reporting Initiative (GRI)-opzione core, ponendosi anche nell'ottica di costituire uno strumento utile ad orientare la programmazione del ciclo successivo. Grazie all'esperienza maturata nella definizione del Bilancio di sostenibilità, anche in questa edizione è stato misurato un nucleo prescelto di impatti ambientali, sociali e di governance generati dall'Ente sui propri stakeholder esterni nelle aree Innovazione (Maturità digitale delle imprese), Semplificazione (Stampa in azienda dei documenti per l'estero e Rilascio delle carte tachigrafiche con T@chiweb).

Di seguito si riportano i principali punti di forza e le aree di miglioramento suggerite in funzione dei risultati dell'analisi condotta.

	Punti di forza ●	Aree di miglioramento ●
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none"> • Modalità bottom-up di individuazione di obiettivi, indicatori, target • Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici 	<ul style="list-style-type: none"> • Introduzione di indicatori di impatto per la valutazione della performance organizzativa • Allineamento continuo alle aspettative degli stakeholder, tramite lo strumento dell'analisi di materialità • Maggiore raccordo e articolazione tra obiettivi strategici e obiettivi operativi
Misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Pluralità dei momenti di monitoraggio e confronto in corso d'anno • Coinvolgimento del livello amministrativo e organizzativo nell'analisi della performance organizzativa • Valutazione di adeguatezza del Sistema di misurazione e valutazione della performance 	<ul style="list-style-type: none"> • Differenziazione dei risultati a consuntivo • Definizione di obiettivi dinamici e partecipativi, anche trasversali tra più unità organizzative
Performance individuale	<ul style="list-style-type: none"> • Specificazione dei pesi delle diverse componenti della performance individuale • Assegnazione degli obiettivi individuali o di gruppo in base ai diversi livelli • Adeguata comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi • Utilizzo dei risultati della valutazione individuale quale input per la programmazione di percorsi formativi e di crescita professionale, <i>in primis</i> le progressioni verticali (in regime ordinario e straordinario) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ulteriore sviluppo di obiettivi legati alla crescita delle competenze e alla valorizzazione delle professionalità • Omogenea applicazione dei criteri di valutazione da parte dei Responsabili di Servizio/Ufficio
Rendicontazione	<ul style="list-style-type: none"> • Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance • Redazione del bilancio di sostenibilità 	<ul style="list-style-type: none"> • Valutazione di modalità di rendicontazione integrata dei molteplici contenuti del PIAO • Ampliamento degli indicatori di impatto all'interno del Bilancio di sostenibilità • Introduzione della Relazione sul controllo strategico

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

L'aggiornamento del **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE** (SMVP), adottato con delibera n. 11/2012, rivisto nei successivi provvedimenti di Giunta nn. 117/2017, 128/2019 e 31/2021, è stato oggetto di revisione con delibera 39-2024 e di verifica annuale con delibera 82-2025.

Esso distingue due tipologie di *performance*:

- performance organizzativa, che esprime il contributo in termini di risultato che l'intera organizzazione consegue ai fini del raggiungimento degli obiettivi;
- performance individuale, che esprime il contributo fornito dal singolo dipendente in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione.

Il SMVP è coerente con le caratteristiche organizzative della Camera e con le esigenze informative e conoscitive che guidano i processi decisionali dell'Ente e i sistemi volti al miglioramento continuo della performance e all'efficienza della gestione.

Nell'architettura del SMVP, la performance organizzativa è valutata, come previsto dall'art. 8 del d.lgs. 150/2009, in funzione degli ambiti quali: grado di attuazione della strategia, portafoglio delle attività e dei servizi, stato di salute dell'Amministrazione. Essa è calcolata attraverso la media aritmetica delle performance in ciascuno dei KPI selezionati per rappresentare, in ogni ambito, la performance dell'Ente.

L'OIV ha effettuato un monitoraggio lungo tutto il ciclo della performance svoltosi nel 2025, attraverso confronti periodici con la direzione e con la struttura di supporto, acquisizione di documentazione, analisi e commento dei dati relativi al monitoraggio degli obiettivi di performance.

Il SMVP adottato, anche con riferimento al ciclo 2025, appare a livello organizzativo conforme ai criteri enunciati dalle Linee Guida Unioncamere – Funzione Pubblica. Gli obiettivi sono definiti in modo chiaro, come altrettanto chiara è la specificazione del loro legame con indicatori e target. La rilevazione della performance raggiunta avviene secondo frequenza e modalità prestabilite, mediante apposito cruscotto degli indicatori.

Il **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE** utilizza la metodologia della Balanced Scorecard, che definisce obiettivi misurabili su molteplici prospettive di performance (efficienza, customer satisfaction, modernizzazione, qualità delle relazioni con l'utenza) e colloca l'utente al centro della programmazione (customer satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza e accountability).

Gli obiettivi sono coniugati con le scelte strategiche e il ruolo istituzionale della Camera, confermando il focus delle proprie attività su azioni quali il continuo miglioramento della qualità dei servizi anagrafici, la semplificazione del rapporto con gli utenti, la competitività delle imprese -declinato nella creazione di impresa e nello start up, nella competitività del territorio e in quella internazionale-, l'orientamento e l'alternanza scuola-lavoro, l'efficienza e la trasparenza dei processi, declinato nella gestione trasparente dei procedimenti, nella valorizzazione delle professionalità e del patrimonio, nell'uso ottimale delle risorse economiche-.

Per ciascuna prospettiva sono stati definiti complessivamente 12 obiettivi strategici e correlati obiettivi operativi a cui corrispondono uno o più indicatori significativi.

E' stato predisposto un cruscotto di indicatori che consente di evidenziare, per ciascuno dei tre esercizi considerati nel Piano, il peso, il valore storico, il valore target, il valore a consuntivo. Con riguardo agli standard di qualità, nel documento sono inseriti specifici indicatori di monitoraggio riguardanti l'efficacia, l'efficienza, la tempestività e l'accessibilità dei servizi.

La Camera ha attuato le azioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza implementando la sezione "Amministrazione trasparente" sul sito istituzionale in base alle disposizioni previste dal D. Lgs. 33/2013. La realizzazione di quanto programmato è avvenuta in modo coerente con la cronologia riportata nel PIAO.

Per quanto riguarda la **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**, essa è in corso di predisposizione, sulla base dei risultati raccolti a consuntivo per il 2025, e si prevede sarà portata all'attenzione della Giunta nella prima seduta utile di maggio. Successivamente, il contenuto sarà oggetto di analisi da parte dell'OIV ai fini della validazione.

Di seguito si riportano i principali punti di forza e le aree di miglioramento suggerite in funzione dei risultati dell'analisi condotta.

	Punti di forza ●	Aree di miglioramento ●
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio infrannuale della performance • Differenziazione dei pesi delle diverse componenti della performance • Monitoraggio annuale del Sistema stesso ed eventuale aggiornamento 	<ul style="list-style-type: none"> • Potenziamento di una valutazione partecipativa • Valutazione dell'adeguatezza dei parametri di valutazione delle competenze
	Punti di forza ●	Aree di miglioramento ●
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> • Completezza degli elementi informativi relativi agli indicatori • Presenza degli obiettivi individuali dei dirigenti • Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi 	<ul style="list-style-type: none"> • Progressiva integrazione tra i molteplici contenuti della programmazione e delle diverse attività di monitoraggio • Introduzione di indicatori di impatto e coordinamento con il bilancio di sostenibilità • Coordinamento con gli indicatori di Sistema Unioncamere
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> • Tempestività di approvazione e pubblicazione • Sintesi dei risultati raggiunti • Rendicontazione degli obiettivi strategici e operativi 	<ul style="list-style-type: none"> • Dove necessario, maggiore evidenziazione dei risultati derivanti dal confronto tra misurazione e valutazione

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Sulla base dell'analisi riguardante i punti di forza e le aree di miglioramento sopra individuate e nel rispetto del principio di miglioramento continuo, funzionale a garantire lo sviluppo o il mantenimento del livello di performance raggiunto, si propongono di seguito alcuni ambiti rispetto ai quali la Camera potrà intervenire.

L'attenzione potrà essere focalizzata su:

- predisposizione della Relazione sul controllo strategico;
- passaggio al feedback continuo, implementando molteplici momenti di misurazione, valutazione e restituzione dei risultati raggiunti, delle azioni in corso e di quelle da implementare per la realizzazione degli obiettivi previsti;
- definizione di obiettivi dinamici e partecipativi, in grado di realizzare un allineamento con eventuali modifiche del contesto e delle priorità;
- integrare gli obiettivi legati alle attività core con obiettivi di apprendimento e sviluppo organizzativo, anche nell'ottica di stimolare la collaborazione e il lavoro trasversale all'interno dell'Ente;
- individuare possibili ambiti applicativi di valutazione a 360, integrando forme di peer review alla tradizionale valutazione da parte del superiore gerarchico.

ALLEGATO: TOOL DI AUTOVALUTAZIONE SUL CICLO PERFORMANCE 2025

I Pianificazione	I.01 Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target	Si tratta di un processo biunivoco e iterativo, che vede un confronto bidirezionale tra i vertici e gli uffici ("ping-pong")
I Pianificazione	I.02 Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti"	Si
I Pianificazione	I.03 Elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione (analisi contesto, esiti controllo gestione, relazione performance precedente, ecc.)	Analisi di contesto interno, Analisi di contesto esterno, Analisi effettiva dei bisogni dell'utenza, Coinvolgimento attivo degli stakeholder, Report del Controllo di gestione, Relazione sulla performance anno precedente
I Pianificazione	I.04 Continuità e/o innovatività 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
I Pianificazione	I.05 Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori)	I target degli indicatori vengono definiti in maniera puntuale e sono generalmente di tipo quantitativo
I Pianificazione	I.06 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), Qualità percepita (customer satisfaction, rivolti alla soddisfazione dell'utenza), Impatto (outcome), Booleani (si/no), Data (attività da realizzare entro un termine temporale)
I Pianificazione	I.07 Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici	Vengono associati almeno due indicatori per ogni obiettivo, in modo da coprire tutte le varie dimensioni della performance (efficacia, efficienza, qualità, ecc.)
I Pianificazione	I.08 Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione	Gli obiettivi operativi non contribuiscono in alcun modo al grado di raggiungimento degli obiettivi strategici, i quali saranno poi "misurati" solo in base ai propri indicatori
I Pianificazione	I.09 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 sono commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale (benchmark), Si tiene conto anche delle indicazioni degli stakeholder

I Pianificazione	I.10 Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative)	Si
I Pianificazione	I.11 Iniziative di condivisione della pianificazione	Invio di documentazione, Incontro di presentazione a seguito dell'approvazione, Incontri mirati e operativi con il personale e/o i referenti delle diverse unità organizzative

II Misurazione e valutazione	II.01 Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure	La raccolta delle misure elementari avviene in base a un flusso strutturato di rilevazione e validazione, Ci si avvale di un applicativo che consente di acquisire le misure in maniera guidata, Si fa riferimento a fonti "certificate", estraendo l'informazione dagli applicativi in maniera oggettiva e ricorrendo, laddove possibile, anche a Banche dati esterne
II Misurazione e valutazione	II.02 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
II Misurazione e valutazione	II.03 Esito dei risultati (situazione diversificata o appiattimento verso il 100%)	Pressochè tutti gli obiettivi e indicatori hanno un grado di raggiungimento del 100%
II Misurazione e valutazione	II.04 Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione	Si
II Misurazione e valutazione	II.05 Modalità di valutazione e soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei report di performance organizzativa	Segretario generale, Responsabili delle unità organizzative (Dirigenti e/o P.O.), OIV, Giunta
II Misurazione e valutazione	II.06 Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP	Si

III Performance individuale	III.01 Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti)	Si, la componente risultati acquista un peso crescente per le categorie più elevate
III Performance individuale	III.02 Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli	Si
III Performance individuale	III.03 Adeguata comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire	Si, vengono chiariti anche con l'ausilio di un prospetto di riepilogo nel quale sono riportati gli obiettivi sui quali insiste la performance dell'Unità organizzativa di appartenenza e, quindi, verso i quali il loro impegno deve essere orientato
III Performance individuale	III.04 Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno	Colloquio iniziale, in occasione della consegna delle Schede individuali sulla base delle quali il personale sarà valutato, Almeno un colloquio intermedio, Colloquio finale di valutazione complessiva rispetto alla performance finale espressa dal dipendente
III Performance individuale	III.05 Definizione (e aggiornamento) di un dizionario dei fattori di valutazione	Si
III Performance individuale	III.06 Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante)	Per interventi di sviluppo e/o di aggiustamento dell'organizzazione, Per impostare interventi formativi, Per promuovere la crescita professionale del dipendente

IV Rendicontazione	IV.01 Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder	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
IV Rendicontazione	IV.02 Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance	Si, per la predisposizione della Relazione sulla performance, si utilizzano anche dati e informazioni già riportati nel Rapporto sui risultati
IV Rendicontazione	IV.03 Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance	La Relazione viene pubblicata nella Sez. Amministrazione trasparente, I risultati della Relazione vengono discussi con gli

		stakeholder interni dell'ente, Sono previsti momenti di incontro e confronto con gli stakeholder (imprese, associazioni di categoria, ecc.)
IV Rendicontazione	IV.04 Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico	Il Report non viene predisposto
IV Rendicontazione	IV.05 Adeguata predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli (entro il 30/04)	Si, la Relazione viene predisposta entro i termini di legge (30 aprile) e contiene tutte le informazioni previste da norme e Linee guida in materia
IV Rendicontazione	IV.06 Tempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos)	L'ente provvede con puntualità a effettuare le rilevazioni rispettando le scadenze previste

SMVP e Aspetti generali	SMVP.01 Rispetto dei tempi di aggiornamento	All'avvio del nuovo ciclo di pianificazione, si è provveduto a effettuare le modifiche al SMVP ovvero a raccogliere il parere dell'OIV in merito alla sua invarianza rispetto al ciclo precedente
SMVP e Aspetti generali	SMVP.02 Periodicità del monitoraggio infrannuale della performance	Si
SMVP e Aspetti generali	SMVP.03 Indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa	Si
SMVP e Aspetti generali	SMVP.04 Indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori	Si
SMVP e Aspetti generali	SMVP.05 Pesi assunti dalle diversi componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti)	Si
SMVP e Aspetti generali	SMVP.06 Scale di valutazione dei comportamenti	Si
SMVP e Aspetti generali	SMVP.07 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	Si
SMVP e Aspetti generali	SMVP.08 Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance	svolge le funzioni di compliance previste dalle norme (validazione Relazione, supervisione SMVP, colloquio individuale SG, ecc.), interviene in sede di pianificazione (funzione di stimolo attraverso raccomandazioni e suggerimenti), è parte attiva anche nella fase di misurazione e valutazione della performance (contribuisce a valutare i singoli obiettivi, anche attraverso colloqui con Dirigenti e/o P.O.
SMVP e Aspetti generali	SMVP.09 Segnalazione di disfunzione "sistemiche" o "metodologiche" da parte dell'OIV	No, l'OIV non ha rilevato criticità
SMVP e Aspetti generali	SMVP.10 Commitment e adeguatezza dell'impegno complessivo da parte dell'ente sul Ciclo della performance	L'impegno e l'investimento di tempo è adeguato (il che non significa che sia ottimale, ma congruo rispetto ai vincoli complessivi dell'organico)
SMVP e Aspetti generali	SMVP.11 Valutazione partecipativa nel ciclo della performance	Si, è stato definito il modello di valutazione partecipativa all'interno del SMVP, Si, per la pianificazione vengono utilizzate anche le risultanze del processo di valutazione partecipativa messo in piedi dall'ente

P PIAO	P.01 Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	è stato approvato e pubblicato entro il termine previsto (comprese le eventuali proroghe)
P PIAO	P.02 Elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target)	Fonti, Algoritmi, Ultimi dati osservati prima del periodo oggetto della pianificazione (baseline), Target ben specificati e distinti dagli algoritmi
P PIAO	P.03 Indicazione delle unità organizzative che concorrono al	Si

	raggiungimento degli obiettivi operativi	
P PIAO	P.04 Indicazione degli aspetti previsti dal D.L. 80/2021 inseriti	Obiettivi strategici (valore pubblico)*, Obiettivi operativi (performance)*, Rischi corruttivi e trasparenza, Parità di genere, Semplificazione delle procedure, Fabbisogni del personale e formativi, Organizzazione del lavoro agile
P PIAO	P.05 Previsto un collegamento tra i diversi ambiti/temi	Si, i vari ambiti/temi sono pienamente e effettivamente integrati tra loro
P PIAO	P.06 Creato un gruppo di lavoro trasversale tra gli uffici/referenti che presiedono i temi confluiti nel PIAO	Si, con il coinvolgimento di tutti i referenti/responsabili delle funzioni e l'individuazione di un pivot
P PIAO	P.07 Sintesi del documento e dei relativi allegati	Il documento ammonta complessivamente a meno di 140 pagine
P PIAO	P.08 Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi)	Gli obiettivi totali (strategici e operativi) sono oltre 40, ma meno di 60
P PIAO	P.09 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	Si

R Relazione sulla performance	R.01 Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	è stata approvata, validata e pubblicata entro il 30 giugno
R Relazione sulla performance	R.02 Congruità intervallo di tempo per l'OIV necessario alla validazione	Si
R Relazione sulla performance	R.03 Correttezza esposizione dell'analisi del contesto	Viene correttamente riferita all'esercizio oggetto di rendicontazione ed è adeguatamente tarata rispetto ai fenomeni che hanno effettivamente influenzato l'operatività dell'ente e, quindi, influito sull'eventuale raggiungimento degli obiettivi
R Relazione sulla performance	R.04 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)
R Relazione sulla performance	R.05 Rendicontazione degli obiettivi strategici	Si
R Relazione sulla performance	R.06 Rendicontazione degli obiettivi operativi	Si
R Relazione sulla performance	R.07 Evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione	Si
R Relazione sulla performance	R.08 Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi	Si
R Relazione sulla performance	R.09 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	Si