



CAMERA DI COMMERCIO
VENEZIA GIULIA
TRIESTE GORIZIA

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE**

**RELAZIONE
SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI
(art. 14, comma 4, lettera a), D.Lgs. n. 150/2009)
ANNO 2017**

INDICE

1. Presentazione	3
2. Check-up sull'architettura del Sistema dei controlli e relativa formalizzazione	4
2.1. <i>Il Sistema di misurazione e valutazione della performance</i>	4
2.2. <i>Il modello organizzativo e di funzionamento</i>	5
3. Check-up sulle fasi del Ciclo di gestione della performance e gli strumenti di accountability	5
3.1 <i>Pianificazione strategica</i>	5
3.2 <i>Programmazione operativa</i>	6
3.3 <i>Il Piano della performance</i>	6
3.4 <i>Monitoraggio (performance organizzativa e individuale) e reporting in itinere</i>	6
3.5 <i>Misurazione e valutazione della performance organizzativa</i>	7
3.6 <i>Misurazione e valutazione della performance individuale e sviluppo delle risorse umane</i>	7
3.7 <i>Rendicontazione interna e esterna</i>	7
3.8 <i>La Relazione sulla performance</i>	8
3.9 <i>Valutazione dell'idoneità dell'impianto: proposte di miglioramento</i>	8

Allegati come da delibera CiVIT n. 23/2013

1. Presentazione

Ai sensi dell'art 14, c. 4, lett. a), del D.Lgs. n. 150/2009, l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (nel prosieguo OIV) *“monitorea il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso”*.

Nella presente *“Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni”* (nel prosieguo *“Relazione”*) l'OIV della Camera di Commercio Venezia Giulia - già in essere fino alla data del 31.12.2017 e successivamente rinnovato, quale componente unico, per il triennio 2018-2010 con delibera di Giunta n. 2 dd. 22.01.2018 -, riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni vigente nell'anno 2017, evidenziandone le criticità e i punti di forza, al fine di presentare proposte di miglioramento.

La presente relazione si riferisce alla prima annualità della Camera di Commercio Venezia Giulia, nata dall'accorpamento della CCIAA di Trieste e quella di Gorizia in data 28 ottobre 2016.

Il 2017 ha visto impegnato l'Ente camerale nella complessa fase necessaria per assicurare la piena operatività delle attività in carico sulle cessate Camere di Commercio di Trieste e Gorizia.

E' stato anche l'anno in cui si è avviato il processo di disegno degli assetti organizzativi per il nuovo Ente.

Riguardo al contesto normativo di riferimento, al D.Lgs. 25 novembre 2016 n. 219 recante *“Attuazione della delega di cui all'art. 10 della legge 7 agosto 2015, n. 124, per il riordino delle funzioni e del finanziamento delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura”*, che riforma il sistema camerale riscrivendo sostanzialmente la Legge n. 580/1993, come modificata dal D.Lgs. n. 23/2010, ha fatto seguito il Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico dell'8 agosto 2017 con il quale è stato recepito il Piano di razionalizzazione predisposto da Unioncamere con il fattivo supporto degli Enti camerali, sono state ridefinite le circoscrizioni territoriali delle Camere di Commercio, riducendo il numero di queste ultime da 105 a 60, ed è stata confermata la circoscrizione della Camera di Commercio Venezia Giulia, nata dalla preesistenti Camere di Commercio di Trieste e Gorizia. A seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 261 del 13 dicembre 2017 è stato emanato il DM del 16 febbraio 2018 che ha confermato il nuovo assetto territoriale camerale.

La riforma del sistema camerale ha, in particolare, confermato le funzioni *“tradizionali”* dell'Ente camerale, ne ha introdotte di nuove quali l'assistenza tecnica alla creazione di imprese e l'assistenza alle PMI per la preparazione ai mercati internazionali, la valorizzazione del patrimonio culturale e la promozione del turismo, nonché ha rafforzato la competenza in tema di orientamento al lavoro tramite la gestione del registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro e il supporto all'incontro domanda-offerta di lavoro.

La riduzione del diritto annuale a carico delle imprese, nella misura dall'anno 2017 del 50% dell'importo determinato per l'anno 2014, prescritta dall'art. 28 del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni nella Legge n. 114/2014, ha imposto all'Ente di operare nel corso dell'anno in esame in maniera accorta e prudentiale sul fronte della gestione economica, al fine garantire comunque il prosieguo delle attività a sostegno del sistema delle imprese della circoscrizione di competenza.

L'anno 2017 è stato anche l'anno del completamento della riforma della Pubblica Amministrazione ed in particolare con il con il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, recante *“Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124”*, che apporta modifiche al Titolo II - *“Misurazione, valutazione e trasparenza della performance”* - e al Titolo III - *“Merito e premi”* - del d.lgs. 150/2009

In questo quadro si è svolta l'azione amministrativa del nuovo Ente camerale.

La presente Relazione è stata redatta in conformità alla delibera CiVIT n. 23/2013 contenente *“Linee Guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni”*.

La presente relazione vede una data successiva di formalizzazione rispetto alla data del 30.04 per osservare la conclusione di tutto il ciclo delle performance 2017 e poter esprimere anche una valutazione dell'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione in merito alla capacità dello stesso di operare una differenziazione dei giudizi.

Nella Relazione sono riassunti gli esiti delle analisi svolte relativamente all'anno 2017, aventi rispettivamente ad oggetto:

- i documenti previsti dal Ciclo di gestione della performance, vale a dire il Sistema di misurazione e valutazione della performance, il Piano della performance;

- gli strumenti gestionali in uso nell'Ente a supporto del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

La presente Relazione è stata elaborata con il supporto della Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance di cui all'art. 14 c. 9 del D.Lgs. n. 150/2009 (nel prosieguo Struttura tecnica permanente) per quanto attiene la compilazione degli allegati come da delibera CiVIT n. 23/2013.

2. Check-up sull'architettura del Sistema dei controlli e relativa formalizzazione

2.1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance per la Camera di Commercio Venezia Giulia, aderente alle modifiche apportate al D.Lgs. n. 150/2009 dal D.Lgs. n. 74 del maggio 2017, entrato in vigore il 22 giugno 2017, doveva essere aderente alla sua struttura organizzativa, come già in premessa espresso in fase di disegno, ed alla articolazione del Piano della performance adottato dall'Ente.

A tal fine è stato valutato opportuno far riferimento alla base del sistema già in vigore della cessata Camera di Commercio di Trieste, valutato aderente al modello del ciclo attuato ed all'articolazione del Piano delle Performance 2017 adottato nel nuovo Ente camerale.

In particolare il novellato art. 9 della citata norma - inerente gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale - prevede al comma 1, lett. a) che agli indicatori di performance organizzativa sia attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità.

Nell'apposita riunione dd. 09.04.2018 con il Responsabile della Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance ex art. 14, comma 9, del D.Lgs. n. 150/2009, l'OIV ha esaminato il Sistema della preesistente Camera di Commercio di Trieste, giudicandolo adeguato ancorché necessitante di alcune modifiche per renderlo rispondente alle prescrizioni del D.Lgs. n. 150/2009 come modificato dal citato D.Lgs. n. 74/2017.

L'OIV ha rilasciato formale parere positivo sul documento del Sistema di misurazione e valutazione della performance posto alla sua attenzione da parte della Struttura tecnica permanente, rappresentando un grado evoluto di metodologia di valutazione per il merito, contemplando la differenziazione quale elemento di valutazione.

Il sistema di misurazione e valutazione della Camera di Commercio Venezia Giulia è stato adottato con delibera di Giunta n. 36 del 16.04.2018 ed è stata la metodologia utilizzata anche per la valutazione individuale già a valere sull'annualità 2017.

Analizzando i documenti pubblicati sul sito istituzionale www.vg.camcom.it nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione di livello 1 "Performance", sottosezioni di livello 2 "Ammontare complessivo dei Premi" e "Dati relativi ai premi" e gli esiti della valutazione, con riferimento all'ambito di valutazione qualitativo comportamentale e con specifico riferimento alla capacità di differenziazione del personale dirigente, si ritiene che, pur essendo l'Ente dotato di un buon sistema di valutazione, non risulta una evidente differenziazione attuata dal Dirigente nei confronti dei responsabili di funzione titolari di Posizione organizzativa.

Per la misurazione della performance organizzativa la Camera di Commercio Venezia Giulia ha scelto di adottare, coerentemente con la delibera CiVIT n. 89/2010, la metodologia Balanced Scorecard (nel prosieguo BSC), al fine di garantire la visione multidimensionale della programmazione, gestione, misurazione e valutazione della performance, integrandolo con gli altri strumenti gestionali utilizzati all'interno dell'Ente (Controllo di Gestione, Customer Satisfaction, ecc.) e acquisendo dagli stessi informazioni e dati sulla base dei quali elaborare i cruscotti di indicatori di Ente, Aree dirigenziali e delle sue Aziende Speciali che consentono agli amministratori ed agli stakeholders di monitorare il livello di performance atteso e realizzato.

Nel Sistema di misurazione e valutazione della performance sono specificati i criteri di individuazione degli obiettivi, degli indicatori, dei target e l'impatto che le aree strategiche individuate devono generare rispetto ai bisogni della collettività e del territorio.

Il Sistema prevede che le linee strategiche di intervento individuate dall'Organo di indirizzo da intraprendere nel medio-lungo periodo siano declinate in obiettivi strategici, posizionati nelle quattro prospettive di analisi della performance previste dalla BSC (che per l'Ente sono: Imprese e territorio, Processi interni, Innovazione

e crescita e Economico-finanziaria) e che siano individuati i relativi obiettivi operativi da realizzare nel breve periodo.

Con riferimento al sistema tecnico-informatico a supporto del Sistema di misurazione e valutazione della performance, la Camera di Commercio Venezia Giulia utilizza fogli di lavoro di Microsoft Excel che vengono costantemente aggiornati così da consentire il monitoraggio degli obiettivi con cadenza trimestrale.

2.2. Il modello organizzativo e di funzionamento

Così come previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dalla Camera di Commercio Venezia Giulia, tutto il personale camerale è coinvolto nell'attività di rilevazione dei dati che alimentano i fogli di lavoro utilizzati a supporto della BSC e ciò nell'ottica di orientamento al risultato complessivo a livello di Ente.

Il processo di gestione del ciclo della performance è seguito dall'Unità Organizzativa "Sviluppo organizzativo, Qualità, Controllo di Gestione", alle dirette dipendenze del Segretario Generale, il cui Responsabile è anche responsabile della Struttura tecnica permanente.

Detta U.O. coordina la corretta rilevazione dei dati/informazioni da parte dei soggetti coinvolti e l'esecuzione dei monitoraggi infrannuali degli obiettivi strategici e operativi dell'Ente, supporta la Direzione nell'espletamento dei compiti di valutazione del personale, predispone la reportistica e cura gli adempimenti connessi a quanto previsto in materia di Controllo di Gestione.

3. Check-up sulle fasi del Ciclo di gestione della performance e gli strumenti di accountability

La presente sezione della Relazione è dedicata alle analisi delle fasi in cui si articola il Ciclo di gestione della performance, verificando:

- la coerenza del processo e la sua tenuta generale;
- la correttezza metodologica e la completezza di quanto realmente messo in opera per ogni Ciclo.

3.1 Pianificazione strategica

La Pianificazione Strategica è la fase del ciclo di gestione della performance con la quale si traduce la *mission* dell'Ente in obiettivi strategici, periodicamente misurabili, aventi un orizzonte temporale triennale, descritti nella Mappa Strategica e riportati con i loro indicatori e target nei cruscotti di indicatori.

Nelle more di approvazione da parte del Consiglio camerale del Programma pluriennale di attività, nel quale sono delineate le linee strategiche d'azione della Camera di Commercio Venezia Giulia, nel Piano della performance 2017 sono stati formalizzati gli obiettivi di performance organizzativa (strategici), coerenti con i fini istituzionali dell'Ente e con gli indirizzi forniti dagli organi camerali delle preesistenti Camere di Commercio di Trieste e di Gorizia, che il sistema camerale integrato era chiamato a perseguire nel corso dell'anno 2017 al fine di potenziare e migliorare le attività ed i servizi.

Le risorse per la realizzazione degli obiettivi strategici, per l'annualità 2017, sono state collegate al bilancio d'esercizio 2017 della Camera di Commercio Venezia Giulia, approvato dal Consiglio camerale con delibera n. 6/CC dd. 23.04.2018, unitamente ai bilanci dell'Azienda Speciale Aries, dell'Azienda Speciale Porto di Monfalcone, dell'Istituto Agevolativo del Fondo Gorizia e dell'Azienda Speciale Zona Franca, tutti approvati dai rispettivi organi di amministrazione e Collegi sindacali. È il primo bilancio annuale dell'Ente camerale, nel quale sono confluite, con operazione straordinaria di "fusione per incorporazione", le Camere di Commercio di Gorizia e Trieste in data 28 ottobre 2016 di insediamento del nuovo Consiglio camerale.

Con riferimento alla tempistica, il processo di pianificazione e programmazione, che ha dato vita al Piano delle performance per la sola annualità 2017, si è avviato nell'aprile per poi trovare formalizzazione da parte della Giunta camerale con deliberazione 124 del 26 settembre 2017.

La motivazione è da ricondursi alla definizione ed approvazione del Programma pluriennale di attività da parte del nuovo Consiglio Camerale, che ha visto un lungo processo di definizione, formalizzato solo successivamente all'adozione del Piano delle Performance con deliberazione di Consiglio Camerale n. 27 del 27.10.2017.

L'OIV, che ha sostenuto con incontri e condiviso le modalità di definizione del Ciclo delle Performance in un anno particolare della vita del neo costituito Ente camerale, ritiene adeguata la coerenza tra la *mission*

dell'Ente e la sua traduzione in obiettivi strategici, ai quali sono stati associati opportuni indicatori di output (ovvero indicatori di prodotto) o di outcome (ovvero indicatori di risultato), in grado di misurare le ricadute dell'attività dell'Ente sulla collettività di riferimento costituita dagli stakeholder.

Analizzando il Piano della performance 2017 e confrontandolo con quello riferito alle annualità precedenti delle rispettive cessate Camere di Commercio di Trieste e Gorizia, l'OIV rileva che è stato effettuato un buon processo di fusione ed accorpamento dei target degli indicatori strategici, basati su analisi di contesto e sui risultati rendicontati nelle Relazioni sulla performance degli anni precedenti.

3.2 Programmazione operativa

Le strategie formulate e descritte nella Mappa Strategica e nei cruscotti di indicatori sono state tradotte, mediante un processo di *cascading*, in obiettivi operativi con durata annuale, ai quali sono stati associati specifici indicatori e relativi target, molti di questi definiti sulla base di valori storici in un'ottica di miglioramento continuo e solo taluni legati a comparazioni con amministrazioni omologhe.

Nell'ambito di alcuni specifici obiettivi sono state predisposte delle schede progetto, quali strumenti di project management di supporto per la definizione delle fasi in cui si articola un progetto e delle relative responsabilità della loro realizzazione. Ad avviso dell'OIV detti strumenti sono utili per monitorare in modo agevole lo stato di avanzamento del progetto.

Il processo di declinazione della strategia in programmi/obiettivi operativi ha visto il coinvolgimento dell'intera struttura organizzativa tramite incontri e colloqui con i titolari di Posizione Organizzativa (nel prosieguo titolari di P.O.), responsabili delle Unità Organizzative (nel prosieguo U.O.) nelle quali si articola la struttura operativa dell'Ente, e con il Direttore dell'Azienda speciale camerale.

Gli obiettivi individuali sono assegnati ai Dirigenti – Segretario Generale compreso –, ai Direttori delle Aziende Speciali nonché ai titolari di P.O. ed il personale addetto delle U.O. è tenuto a fornire il proprio apporto per il conseguimento degli obiettivi assegnati a questi ultimi.

Riguardo all'individuazione di indicatori e target, l'OIV auspica che nel prossimo futuro l'Ente preveda un maggiore ricorso a quelli di benchmarking del Sistema Pareto i quali consentono di identificare le aree migliorabili e suggerire azioni volte al miglioramento continuo della performance.

3.3 Il Piano della performance

Analizzando il Piano della performance (annualità 2017) della Camera di Commercio Venezia Giulia, approvato dalla Giunta con delibera n. 124 dd. 26.09.2017, l'OIV rileva un adeguato livello di *compliance* del documento e di adeguatezza metodologica, comprensibilità, esaustività dei contenuti, oltre che di coerenza con gli indirizzi contenuti nei Programmi pluriennali delle cessate Camere di Commercio, nonché con le strategie finalizzate alla costituita Camera di Commercio Venezia Giulia

Per ciascun obiettivo strategico sono stati definiti uno o più indicatori specifici di output e/o di outcome, al quale è stato associato un target (ovvero un valore programmato o atteso) proiettato di norma su un orizzonte annuale, necessariamente in attesa di una programmazione pluriennale. Per gli obiettivi operativi, provenienti dagli obiettivi strategici, il target ha orizzonte annuale.

La misurazione, la valutazione e la rendicontazione a consuntivo della performance dell'Ente e delle sue strutture organizzative, nonché delle Aziende speciali si fondano su detti indicatori e target.

Il documento risulta pubblicato e facilmente accessibile dalla *home page* del sito istituzionale dell'Ente www.vg.camcom.it - sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione di livello 1 "Performance", sottosezione di livello 2 "Piano della performance".

3.4 Monitoraggio (performance organizzativa e individuale) e reporting in itinere

Avendo riguardo alla tempistica di adozione del Piano per l'annualità 2017, unico monitoraggio è relativo al 31.12 dell'anno in esame.

L'OIV ricorda che per l'anno 2017 il processo di monitoraggio è stato supportato da fogli di lavoro di Microsoft Excel predisposti dalla Struttura tecnica permanente.

Come negli anni precedenti, per rappresentare il grado di conseguimento degli obiettivi è stata utilizzata una notazione semaforica di immediata comprensione.

Il processo di monitoraggio – condotto con cadenza prefissata presso i singoli responsabili dall’OIV assistito dal Responsabile della Struttura tecnica permanente – , non ha evidenziato particolari criticità nel conseguimento degli obiettivi rispetto ai risultati attesi.

L’OIV prende atto che la rendicontazione dei risultati attesi per l’anno 2017 si è concretizzata nella relazione del Presidente camerale sulle principali attività svolte dalla struttura organizzativa dell’Ente al fine del conseguimento degli obiettivi strategici, che sono state illustrate al Consiglio - composto da rappresentanti di tutte le categorie produttive, economiche e sociali della provincia – nel corso della riunione del 23 aprile 2018.

3.5 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Lo svolgimento del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa è coerente con il Sistema di misurazione e valutazione della performance, che prevede l’adozione della metodologia BSC, la quale consente di collegare, mediante un processo di cascading, la performance organizzativa con la performance individuale.

L’OIV ha verificato il buon coinvolgimento dei Dirigenti, dei titolari di P.O. e degli altri livelli organizzativi riguardo al processo di misurazione della performance organizzativa.

3.6 Misurazione e valutazione della performance individuale e sviluppo delle risorse umane

La stretta coerenza tra la performance organizzativa e la performance individuale è garantita dal processo di cascading cui si è fatto già cenno nella precedente sezione.

Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è formalizzato all’interno del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

La Giunta camerale, in sede di approvazione del Piano della performance, assegna al Segretario Generale obiettivi strategici ed operativi collegati a indicatori e target e individua di norma nella medesima seduta gli obiettivi valutabili ai fini della retribuzione di risultato.

Il Segretario Generale, a sua volta, con proprio atto, assegna gli obiettivi di performance e individuale ai Dirigenti di Area, al Direttore delle Aziende speciali ed ai titolari di P.O.

Per ogni obiettivo individuato uno o più indicatori al quale viene attribuito un peso (espresso in percentuale) che tiene conto della sua rilevanza anche in termini di difficoltà di conseguimento.

Come previsto Sistema di misurazione e valutazione della performance, la valutazione della performance individuale avviene con riferimento a tre ambiti distinti:

- raggiungimento di performance organizzativa
- apporto individuale alla realizzazione degli obiettivi
- valutazione della qualità della prestazione

e la metodologia è compiutamente descritta negli allegati 3, 5 e 6 del Sistema di misurazione e valutazione della performance, rispettivamente per i Dirigenti, i titolari di P.O. e il restante personale.

3.7 Rendicontazione interna e esterna

Per quanto attiene alla rendicontazione interna, l’OIV prende atto che, al termine del monitoraggio, sono stati prodotti appositi report, inviati ai soggetti coinvolti e, come ricordato nel precedente paragrafo 3.4, è stata predisposta apposita relazione illustrata al Consiglio camerale dal Presidente dell’Ente.

Per quanto attiene alla rendicontazione esterna, l’OIV rileva che l’Ente, già sotto la veste di nuovo Ente camerale, ha rispettato i termini di legge per la predisposizione della prescritta documentazione per l’anno 2017, come segue: il bilancio d’esercizio e la Relazione sulla performance dell’anno 2017 sono stati approvati, rispettivamente, con delibera del Consiglio n. 6/CC del 23.04.2018 e con delibera di Giunta n. 61 dd. 25.06.2018.

Lo scrivente OIV rileva che l’organo di valutazione in carica nel triennio (2018-2020) e come sopra indicato è stato coinvolto nel processo di verifica della summenzionata Relazione, validando la stessa in data 28.06.2018.

3.8 La Relazione sulla performance

Il processo di predisposizione della Relazione sulla performance è stato correttamente seguito includendo la partecipazione dell'OIV e rispettando il termine di legge (30 giugno) con l'approvazione del documento da parte della Giunta camerale in data 25 giugno 2018.

L'OIV prende atto che la Relazione sulla performance 2017, che completa il Ciclo di gestione della performance con riferimento alla prima annualità, ha rappresentato la sintesi di un processo dinamico, condiviso e partecipato.

Nella Relazione i risultati conseguiti sono analizzati nell'ambito delle quattro prospettive di analisi previste dalla metodologia della BSC, cui più volte si è fatto cenno.

L'OIV prende atto che la Relazione sulla performance, validata in data 28 giugno 2018, è stata pubblicata in data 29 giugno 2018 sul sito istituzionale della Camera di Commercio Venezia Giulia www.vg.camcom.it, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione di livello 1 "Performance", sottosezione di livello 2 "Relazione sulla performance".

L'OIV rileva, in particolare, che:

- i risultati di performance raggiunti nell'anno 2017 sono chiaramente sintetizzati in tabelle coerenti con i contenuti del Piano della performance;
- i report, suddivisi per aree strategiche, riassumono i livelli di raggiungimento della performance di ciascun obiettivo strategico e operativo;
- nella Relazione sono presenti le sezioni che illustrano l'impegno e le attività dell'Ente in materia di pari opportunità e bilancio di genere.

3.9 Valutazione dell'idoneità dell'impianto: proposte di miglioramento

L'OIV considera positivamente l'impianto del sistema dei controlli previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione, e delle modalità di funzionamento del ciclo di gestione della performance, ritenendoli congrui con le esigenze dell'Ente camerale e con quanto previsto dalla vigente normativa.

Nonostante sussistano alcuni punti di debolezza nel ciclo di gestione della performance, l'OIV evidenzia la particolarità dell'annualità 2017: slittamenti temporali di adozione del Piano della performance che ha comportato l'impossibilità di attuare un monitoraggio infrannuale come previsto nel Sistema e/o la definizione del Sistema di Misurazione e Valutazione in un tempo successivo al Ciclo implementato, sono aspetti riconducibili al soprammettersi di più elementi caratteristici della nascita embrionale di un nuovo soggetto giuridico, di un contesto normativo di riforma a livello nazionale del comparto del camerale significativamente complesso e nella complessiva riforma della pubblica amministrazione.

dott.ssa Francesca Cioni – OIV CCIAA VENEZIA GIULIA



Trieste, 30 Ottobre 2018

Allegato 1: Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente.

Per adeguare le richieste informative alla complessità organizzativa degli enti, la risposta alle domande C.2, D.2, D.3, D.4 e E.1.b è facoltativa per le amministrazioni diverse dai Ministeri e dai grandi enti.³

A. Performance organizzativa				
A.1. Qual è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi?	<input type="checkbox"/> Nessuna <input type="checkbox"/> Mensile <input type="checkbox"/> Trimestrale <input type="checkbox"/> Semestrale <input checked="" type="checkbox"/> Altro al 31.12.2017			
A.2. Chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio? (possibili più risposte)	<input checked="" type="checkbox"/> Organo di vertice politico-amministrativo <input type="checkbox"/> Dirigenti di I fascia e assimilabili <input checked="" type="checkbox"/> Dirigenti di II fascia e assimilabili <input checked="" type="checkbox"/> Stakeholder esterni <input checked="" type="checkbox"/> Altro: OIV – Titolari di PO			
A.3. Le eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a modificare gli obiettivi pianificati a inizio anno?	<input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi strategici <input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi operativi <input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi strategici e operativi <input type="checkbox"/> No, nessuna modifica <input type="checkbox"/> No, non sono state rilevate criticità in corso d'anno			
B. Performance individuale				
B.1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?				
	personale in servizio (valore assoluto)	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	_ _ _	_ _ _	<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%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	_ _ _ 2	_ _ _ 2	<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%
Non dirigenti	_ _ 7 7	_ _ _ 9	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input checked="" type="checkbox"/> 0%

³ I grandi enti corrispondono a: CNR, ENEA, INFN, ISTAT, ISS, ISFOL, INAIL e INPS.

B.2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?			
	Sì	No	(se no) motivazioni
Dirigenti di I fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Non dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

**C. Processo di attuazione del ciclo della *performance*
Struttura Tecnica Permanente (STP)**

C.1. Quante unità di personale totale operano nella STP?	(valore assoluto) _ _ _ <u>1</u>
C.2. Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze economico-gestionali?	(valore assoluto) _ _ _ <u>1</u>
Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze giuridiche	_ _ _ <u>1</u>
Quante unità di personale hanno prevalentemente altre competenze	_ _ _ <u>1</u>
C.3. Indicare il costo annuo della STP distinto in:	
Costo del lavoro annuo (totale delle retribuzioni lorde dei componenti e degli oneri a carico dell'amm.ne) ⁴	_ _ _ <u>4</u> <u>5</u> <u>8</u> <u>4</u> <u>0</u>
Costo di eventuali consulenze	_ _ _ _ _ _ _ _
Altri costi diretti annui	_ _ _ _ _ _ _ _
Costi generali annui imputati alla STP	_ _ _ _ _ _ _ _
C.4. La composizione della STP è adeguata in termini di numero e di bilanciamento delle competenze necessarie? (possibili più risposte)	<input checked="" type="checkbox"/> la STP ha un numero adeguato di personale <input type="checkbox"/> la STP ha un numero insufficiente di personale <input checked="" type="checkbox"/> la SPT ha competenze adeguate in ambito economico-gestionale <input type="checkbox"/> la SPT ha competenze insufficienti in ambito economico-gestionale <input checked="" type="checkbox"/> la SPT ha competenze adeguate in ambito giuridico <input type="checkbox"/> la SPT ha competenze insufficienti in ambito giuridico

⁴ Nel caso in cui una o più unità di personale siano dedicate a tempo parziale alle attività della STP, il relativo costo deve essere proporzionato in funzione del FTE corrispondente (per esempio, se su base annua un'unità di personale impiega il 30% del suo tempo in attività della STP e il suo costo annuo è di € 30.000, il relativo costo del lavoro annuo da prendere in considerazione per il computo totale sarà di € 30.000 * 30% = € 9.000).

**D. Infrastruttura di supporto
Sistemi Informativi e Sistemi Informatici**

D.1. Quanti sistemi di Controllo di gestione (CDG) vengono utilizzati dall'amministrazione?

|_|_|_|1|

N.B.: Nel caso in cui l'amministrazione faccia uso di molteplici sistemi di CDG, compilare le domande da D.2 a D.4 per ognuno dei sistemi utilizzati

D.2. Specificare le strutture organizzative che fanno uso del sistema CDG:

- Tutte le strutture dell'amministrazione
- Tutte le strutture centrali
- Tutte le strutture periferiche
- Una parte delle strutture centrali (specificare quali) _____
- Una parte delle strutture periferiche (specificare quali) _____

D.3. Da quali applicativi è alimentato il sistema di CDG e con quali modalità?

Sistema di contabilità generale _____

Sistema di contabilità analitica _____

Protocollo informatico _____

Service personale del Tesoro (SPT) _____

Sistema informatico di gestione del personale _____

Altro sistema _____

Altro sistema _____

Altro sistema _____

Automatica	Manuale	Nessuna
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D.4. Quali altri sistemi sono alimentati con i dati prodotti dal sistema di CDG e con quali modalità?

Sistema informativo di Controllo strategico _____

Altro sistema _____

Altro sistema _____

Automatica	Manuale	Nessuna
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D.5. I sistemi di CDG sono utilizzati per la misurazione degli indicatori degli obiettivi strategici e operativi?

Indicatori ob. strategici

Sì

No

Indicatori ob. operativi

Sì

No

(se si) fornire un esempio di obiettivo e relativo indicatore

Intero impianto BSC

Intero impianto BSC

D.6. Da quali sistemi provengono i dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici e operativi?	ob. strategici	ob. operativi
Sistema di contabilità generale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Sistema di contabilità analitica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro sistema _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione ⁵

E.1.a. Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati

N.B.: Nel caso di Ministeri o grandi enti ⁶ compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi

Tipologie di dati	Disponibilità del dato	Trasmissione dei dati al soggetto responsabile della pubblicazione	Pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente"	Trasmissione ad altri soggetti (laddove effettuata)
Articolazione degli uffici, responsabili, telefono e posta elettronica	<input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con proce dura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione

⁵ Per la compilazione di questa sezione fare riferimento alle istruzioni di dettagli riportate in seguito

⁶ I grandi enti corrispondono a: CNR, ENEA, INFN, ISTAT, ISS, ISFOL, INAIL e INPS.

<p>Consulenti e collaboratori</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)</p>	<p><input type="checkbox"/> Inserimento manuale <input checked="" type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata</p>	<p>Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione</p>
<p>Dirigenti</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata</p>	<p>Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione</p>
<p>Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata</p>	<p>Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione</p>

Bandi di concorso	<input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	<p>Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione</p>
Tipologia Procedimenti	<input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	<p>Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione</p>
Bandi di gara e contratti	<input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input checked="" type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	<p>Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione</p>

Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	<input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare)	<input type="checkbox"/> Inserimento manuale <input checked="" type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata	Specificare: a) soggetto; b) modalità di trasmissione; c) frequenza della trasmissione
--	---	--	---	---

E.1.b. Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati

N.B.: Nel caso di Ministeri o grandi enti compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi

Tipologie di dati	Grado di apertura delle banche dati di archivio per la pubblicazione dei dati (indicare i soggetti che accedono alle banche dati di archivio)	Banche dati non utilizzate per la pubblicazione dei dati (specificare le ragioni per cui tali fonti non alimentano la pubblicazione dei dati)	Pubblicazione in sezioni diverse da "Amministrazione Trasparente" (specificare le ragioni per cui la pubblicazione avviene al di fuori della sezione dedicata)
Articolazione degli uffici, responsabili, telefono e posta elettronica	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
Consulenti e collaboratori	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
Dirigenti	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
Bandi di concorso	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
Tipologia Procedimenti	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
Bandi di gara e contratti	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	_____	_____	_____
	_____	_____	_____
	_____	_____	_____
	_____	_____	_____

E.2. Modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio

N.B.: laddove le responsabilità variano a seconda delle tipologie di dati, indicare il soggetto che svolge l'attività con riferimento al maggior numero di dati. Nel caso di Ministeri o grandi enti compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi

Selezionare le attività svolte dai soggetti sottoindicati	Raccolta dei dati	Invio dei dati al responsabile della pubblicazione	Pubblicazione dei dati online	Supervisione e coordinamento dell'attività di pubblicazione dei dati	Monitoraggio
Dirigente responsabile dell'unità organizzativa detentrici del singolo dato	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No				
Responsabile della comunicazione (laddove presente)	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No
Responsabile della gestione del sito web (laddove presente)	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No				
Responsabile dei sistemi informativi (laddove presente)	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No				
Responsabile della trasparenza	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Responsabile della prevenzione della corruzione (laddove diverso dal Responsabile della trasparenza)	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No				
OIV	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Altro soggetto (specificare quale)	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No				

E.4. Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione “Amministrazione Trasparente”		
N.B.: Nel caso di Ministeri o grandi enti compilare, con modifiche, anche per eventuali strutture periferiche e corpi		
	Presenza	Note
	Sì/No	
Sistemi per contare gli accessi alla sezione	Sì	
Sistemi per contare gli accessi ai singoli link nell’ambito della sezione	Sì	
Sistemi per quantificare il tempo medio di navigazione degli utenti in ciascuna delle pagine web in cui è strutturata la sezione	Sì	
Sistemi per verificare se l’utente consulta una sola oppure una pluralità di pagine web nell’ambito della sezione	Sì	
Sistemi per verificare se l’utente sta accedendo per la prima volta alla sezione o se la ha già consultata in precedenza	Sì	
Sistemi per verificare la provenienza geografica degli utenti	Sì	
Sistemi per misurare il livello di interesse dei cittadini sulla qualità delle informazioni pubblicate e per raccoglierne i giudizi	No	
Sistemi per la segnalazione, da parte degli utenti del sito, di ritardi e inadempienze relativamente alla pubblicazione dei dati	No	
Sistemi per la raccolta delle proposte dei cittadini finalizzate al miglioramento della sezione	No	
Pubblicazione sul sito dei dati rilevati dai sistemi di conteggio degli accessi	No	
Avvio di azioni correttive sulla base delle proposte e delle segnalazioni dei cittadini	No	
F. Definizione e gestione degli standard di qualità		
F.1. L’amministrazione ha definito standard di qualità per i propri servizi all’utenza?	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	
F.2. (se sì a F.1) Sono realizzate da parte dell’amministrazione misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità?	<input checked="" type="checkbox"/> Sì, per tutti i servizi con standard <input type="checkbox"/> Sì, per almeno il 50% dei servizi con standard <input type="checkbox"/> Sì, per meno del 50% dei servizi con standard <input type="checkbox"/> No	
F.3. (se sì a F.1) Sono state adottate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, delle procedure di indennizzo e delle class action? (possibili più risposte)	<input checked="" type="checkbox"/> Sì, per gestire reclami <input type="checkbox"/> Sì, per gestire class action <input type="checkbox"/> Sì, per gestire indennizzi <input type="checkbox"/> No	
F.4. (se sì a F.1) Le attività di cui alle domande precedenti hanno avviato processi per la revisione degli standard di qualità?	<input type="checkbox"/> Sì, per almeno il 50% dei servizi da sottoporre a revisione <input type="checkbox"/> Sì, per meno del 50% dei servizi da sottoporre a revisione <input type="checkbox"/> No, nessuna modifica <input checked="" type="checkbox"/> No, nessuna esigenza di revisione	

Allegato 2: Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della *performance* in corso⁷

1. A quali categoria di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?				
	personale in servizio (valore assoluto)	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			<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%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	_1	_1	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input checked="" type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti	7 4	_8	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input checked="" 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 type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	
Non dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	

⁷ Per esempio, il monitoraggio effettuato nell'anno 2013 riferisce sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali avvenuta nell'anno 2013.

Allegato 3: Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della *performance* precedente⁸

Per adeguare le richieste informative alla complessità organizzativa degli enti, la risposta alle domande 2, 4, 8 e 9 è facoltativa per le amministrazioni diverse dai Ministeri e dai grandi enti.⁹

1. Per quali categorie di personale è stata fatta la valutazione individuale?							
	personale in servizio (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		valutazione ancora in corso	Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore		
		mese e anno (mm/aaaa)					
Dirigenti di I fascia e assimilabili	□□□□□	□□□ / □□□□□		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%		
Dirigenti di II fascia e assimilabili	□□□□□2	□08 / □20□18		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%		
Non dirigenti	□□□7□7	□09 / □20□18		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%		
2. Qual è il peso effettivo che i seguenti criteri di valutazione hanno assunto nella valutazione delle diverse categorie del personale? ¹⁰							
	contributo alla <i>performance</i> complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla <i>performance</i> dell'unità organizzativa di appartenenza	competenze / comportamenti organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	□□□ %	□□□ %	□□□ %	□□□ %			□□□ %
Dirigenti di II fascia e assimilabili	□□□ %	□5□0 %	□□2 %	□3□0 %			□1□8 %
	□□□ %	□45□ %	□□2 %	□35□ %			□1□8 %
Non dirigenti				□35□ %	□□□ %	□40□ %	□25□ %
				□□□ %	□□□ %	□75□ %	□25□ %

⁸ Per esempio, il monitoraggio effettuato nell'anno 2013 riferisce sulla valutazione degli obiettivi assegnati nel ciclo 2012 e sulla relativa erogazione dei premi.

⁹ I grandi enti corrispondono a : CNR, ENEA, INFN, ISTAT, ISS, ISFOL, INAIL e INPS

¹⁰ Nel caso in cui sussistano differenziazioni all'interno della stessa categoria di personale, aggiungere le righe necessarie.

3. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di punteggio finale?			
	personale per classi di punteggio (valore assoluto)		
	100% - 90%	89% - 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	□□□□□	□□□□□	□□□□□
Dirigenti di II fascia e assimilabili	□□□□□ <u>2</u>	□□□□□	□□□□□
Non dirigenti	□□□□ <u>4</u> <u>2</u>	□□□□ <u>3</u> <u>5</u>	□□□□□

4. Qual è il totale delle retribuzioni di risultato/premio previsto ed erogato?				
	Importo massimo previsto (€)	Importo eventuale acconto erogato (€)	Mese e anno erogazione acconto	Importo erogato a saldo (o complessivo in caso di assenza acconti) (€)
Dirigenti di I fascia e assimilabili	□□□□□□□□□□	□□□□□□□□□□	□□ / □□□□	□□□□□□□□□□
Dirigenti di II fascia e assimilabili	□□□□□□ <u>5</u> <u>1</u> <u>8</u> <u>6</u> <u>3</u>	□□□□□□□□□□	□□ / □□□□	□□□□□□ <u>5</u> <u>1</u> <u>2</u> <u>1</u> <u>5</u>
Non dirigenti	□□□□□□ <u>2</u> <u>3</u> <u>7</u> <u>2</u> <u>6</u> <u>9</u>	□□□□□□□□□□	□□ / □□□□	□□□□□□ <u>2</u> <u>3</u> <u>2</u> <u>8</u> <u>5</u> <u>7</u>

5. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di retribuzione di risultato/premio?				
	Mese erogazione	personale per classe di retribuzione di risultato/premio (valore assoluto)		
		100% - 90%	89% - 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<u>0</u> <u>8</u>	□□□□□ <u>2</u>	□□□□□	□□□□□
Non dirigenti	<u>0</u> <u>9</u>	□□□□□ <u>4</u> <u>2</u>	□□□□□ <u>3</u> <u>5</u>	□□□□□

6. I processi attuati di valutazione e di erogazione dei premi sono stati coerenti con quanto stabilito dal Sistema?						
	processo di valutazione			erogazione dei premi		
	Sì	No	(se no) motivazioni	Sì	No	(se no) motivazioni
Dirigenti di I fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Non dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7. I criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo sono collegati alla performance individuale ¹¹ ?						
	Sì	No	(se sì) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)	
Dirigenti e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			__ / __ / ____	
Non dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	cfr Sistema di misurazione e valutazione della performance pubblicato sul sito istituzionale		09/07/2018	
8. Quante unità di personale hanno fatto ricorso alle procedure di conciliazione previste dal Sistema di misurazione di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 e quali sono stati i loro esiti?						
	personale che ha fatto ricorso a procedure di conciliazione (valore assoluto)		personale per il quale le procedure sono state concluse (valore assoluto)		personale per il quale le procedure sono state concluse con esito negativo per il ricorrente (valore assoluto)	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	_ _ _ _		_ _ _ _		_ _ _ _	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	_ _ _ _ 0		_ _ _ _		_ _ _ _	
Non dirigenti	_ _ _ _ 0		_ _ _ _		_ _ _ _	
9. I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione?					<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No	

¹¹ Nel caso in cui sussistano differenziazioni all'interno della stessa categoria di personale, aggiungere le righe necessarie.