



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

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

**ANNO 2020**

### **INDICE**

#### **1. PRINCIPALI ELEMENTI DI CONTESTO**

#### **2. CONTENUTI DELLA RELAZIONE**

**2.1 - Valutazione complessiva del ciclo della performance camerale**

**2.2 - Analisi delle fasi del ciclo della performance**

**2.3 - Analisi dei documenti**

**2.4 - Azioni di miglioramento**

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

## 1. PRINCIPALI ELEMENTI DI CONTESTO

La presente Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni rappresenta il momento finale dell'attività di monitoraggio che l'OIV realizza durante l'anno. Tale attività è volta a verificare il corretto funzionamento del sistema dei controlli interni e del Ciclo di gestione della performance e ad individuare eventuali elementi correttivi per indirizzare verso il miglioramento continuo dello stesso. Il momento di redazione della Relazione rappresenta l'occasione per proseguire nel meccanismo virtuoso di allineamento del Ciclo della performance agli indirizzi di miglioramento proposti durante l'anno da parte dell'OIV.

## 2. CONTENUTI DELLA RELAZIONE

In riferimento all'anno 2020, l'Organismo Indipendente di Valutazione, in accordo con il Segretario Generale e con il supporto tecnico della funzione del controllo di gestione dell'Ente camerale, ha scelto una nuova modalità sperimentale per la stesura della Relazione, adottando il tool che Unioncamere ha recentemente messo a punto all'interno di un progetto di sviluppo del ciclo della performance degli enti camerali e degli strumenti e adempimenti previsti per gli Organismi Indipendenti di Valutazione<sup>1</sup>. La Relazione quindi, sintetica e schematica, è articolata sulla base delle sezioni del tool e contiene dati e informazioni raccolti attraverso di esso, integrati da commenti relativi a criticità e da suggerimenti, dove è sembrato opportuno un approfondimento.

Nelle diverse sezioni della Relazione, oltre alla verifica dello stato dell'arte, sono state indicate anche azioni correttive e suggerimenti, peraltro già emersi e condivisi in corso d'anno ed evidenziati nelle interlocuzioni in remoto con il gruppo di Camere del Piemonte facenti capo a questo OIV.

La redazione della Relazione si basa:

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

Alla presente Relazione sono dunque allegati sia il nuovo tool con il supporto del quale è stata impostata la Relazione stessa , sia, per completezza e per continuità, l'allegato 2 della del.n. 23/2013 della CIVIT inerente il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi 2021.

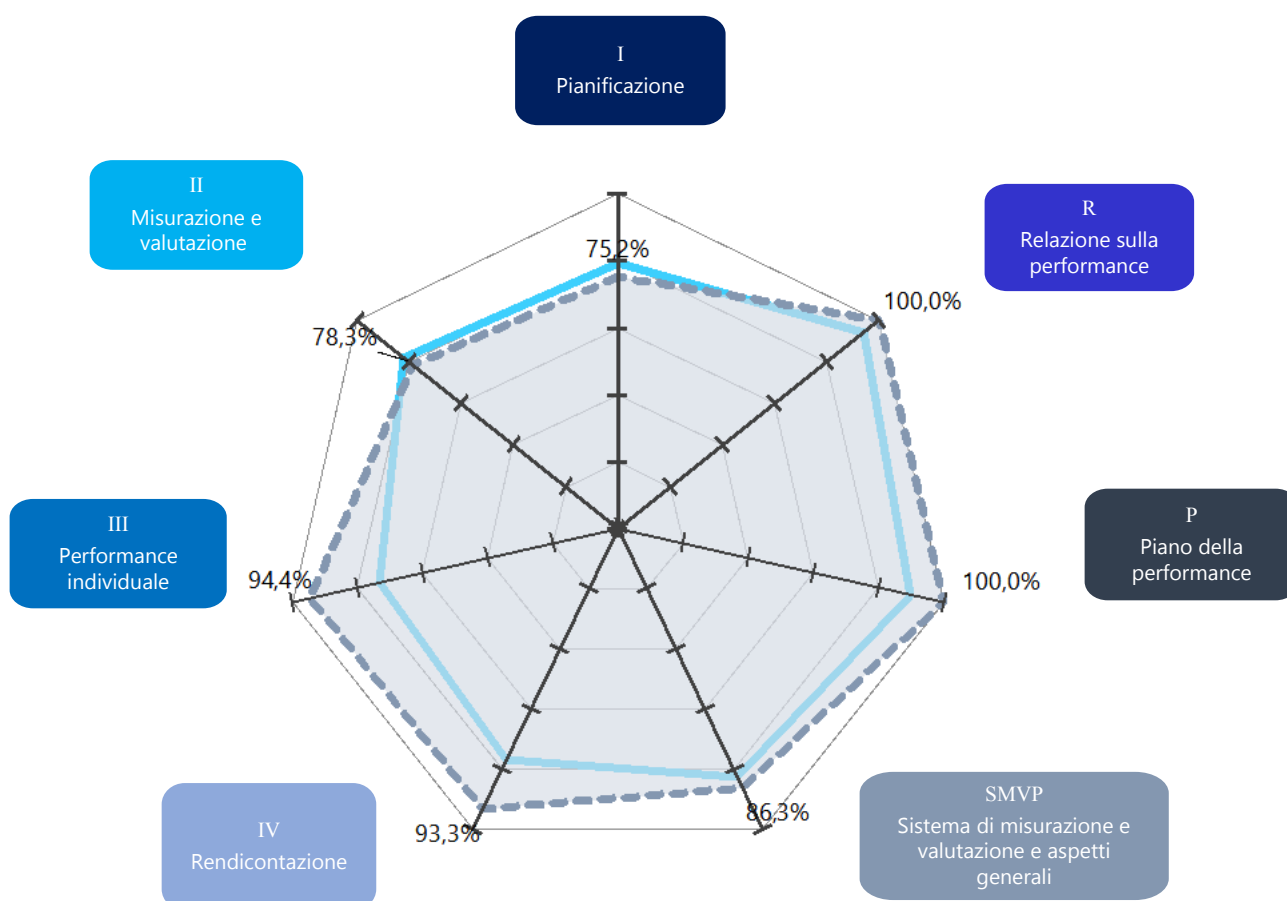
La presente Relazione dovrà essere pubblicata, a cura della struttura tecnica della Camera di commercio a supporto dell'OIV, in formato aperto sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

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

## 2.1 - Valutazione complessiva del ciclo della performance camerale

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

	N. domande	Avanzamento compilazione	Punteggio CCIAA	Media Nazionale
I Pianificazione	11	100,0%	75,2%	79,3%
II Misurazione e valutazione	6	100,0%	78,3%	82,0%
III Performance individuale	6	100,0%	94,4%	73,2%
IV Rendicontazione	6	100,0%	93,3%	76,7%
SMVP	12	100,0%	86,3%	82,6%
P Piano delle performance	9	100,0%	100,0%	89,7%
R Relazione della performance	10	100,0%	100,0%	94,0%
	<b>60</b>	<b>100,0%</b>	<b>89,7%</b>	<b>82,5%</b>



Grado di compliance del Ciclo in termini di adesione ed adeguamento a previsioni normative e linee guida e livello di sviluppo e di integrazione del Ciclo con la gestione dell'Ente nel suo complesso : **89,7**

## 2.2 - Analisi delle fasi del ciclo della performance

1. PIANIFICAZIONE	
Le modalità di individuazione degli obiettivi	Il processo di pianificazione parte dalla individuazione degli obiettivi. Il processo consolidato all'interno dell'Ente camerale di Cuneo è biunivoco e iterativo e vede un confronto dinamico bidirezionale tra i vertici e gli uffici (effetto ping-pong).
L'elemento "sfidante" di obiettivi indicatori e target	In linea generale gli obiettivi si configurano con tratti sufficientemente sfidanti
Gli elementi della pianificazione	La fase di pianificazione comporta un processo di analisi sia del contesto interno che di quello esterno. La definizione di piani e obiettivi tiene conto dell'analisi dei bisogni effettivi dell'utenza, che viene monitorata con diversi strumenti e che rappresenta un riferimento fondamentale nella pianificazione dell'Ente. In questa fase vi è anche un coinvolgimento attivo di alcuni stakeholder e finalizzata a rappresentare un punto di riferimento per la redazione della RPP. La formazione di piani e obiettivi tiene altresì conto dei livelli di performance dell'anno precedente e dei dati puntualmente raccolti e rilevati dalla funzione del Controllo di gestione.
La continuità degli obiettivi strategici	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
La misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori)	I target vengono associati agli indicatori, ma si fa largo uso di "indicatori di attività" (si/no) oppure che prevedono la mera realizzazione di una certa attività entro un termine temporale (data)
La tipologia di indicatori utilizzati	Stato delle risorse (input economici o fisici) efficienza, efficacia, qualità erogata (rispetto di standard e valori soglia), data (attività da realizzare entro un termine temporale)
La multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici	In prevalenza, viene associato un solo indicatore per ogni indicatore strategico
La coerenza tra livello strategico e livello operativo	Il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici è determinato dal contributo congiunto sia degli obiettivi operativi sottostanti sia degli indicatori a essi afferenti
La modalità della definizione dei target	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
Gli obiettivi trasversali	Sono presenti obiettivi trasversali
Condivisione del Piano della Performance	Invio di documentazione, Incontri mirati e operativi con il personale e/o i referenti delle diverse unità organizzative

2. MISURAZIONE E VALUTAZIONE	
Il processo di raccolta delle misure	Si fa riferimento a fonti "certificate", estraendo l'informazione dagli applicativi in maniera oggettiva e ricorrendo, laddove possibile, anche a Banche dati esterne
Il monitoraggio 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
L'esito dei risultati	Pressochè tutti gli obiettivi e indicatori hanno un grado di raggiungimento del 100%
Distinzione strutturata tra misurazione e valutazione	Sono distinte le fasi di misurazione e valutazione
Le modalità di valutazione ed i soggetti coinvolti	Segretario generale, Responsabili delle unità organizzative (Dirigenti e/o P.O.), OIV, Giunta
Il rispetto dei tempi	Sono rispettati i tempi degli adempimenti

3. PERFORMANCE INDIVIDUALE	
Determinazione delle componenti della performance individuale	Si, la componente <risultati> acquista un peso crescente per le categorie più elevate
Assegnazione degli obiettivi individuali	Gli obiettivi individuali sono assegnati ai dirigenti e alle posizioni organizzative
Comunicazione dei comportamenti attesi al personale	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
Condivisione della valutazione individuale con il personale	Colloquio iniziale, in occasione della consegna delle Schede individuali sulla base delle quali il personale sarà valutato, Colloquio finale di valutazione complessiva rispetto alla performance finale espressa dal dipendente
Definizione dei fattori di valutazione	E' definito e aggiornato il dizionario dei fattori di valutazione
Utilizzo dei risultati della valutazione individuale	I risultati vengono utilizzati per interventi di sviluppo e/o di aggiustamento dell'organizzazione, per impostare interventi formativi e per promuovere la crescita professionale del dipendente

4. RENDICONTAZIONE	
Report 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
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
Le modalità di diffusione della Relazione sulla Performance	La Relazione viene pubblicata nella Sez. Amministrazione trasparente, I risultati della Relazione vengono discussi con gli stakeholder interni dell'ente
Il Report sul Controllo Strategico	Viene predisposto e viene effettivamente utilizzato e posto all'attenzione dell'organo d'indirizzo politico-amministrativo
Predisposizione relazione sul funzionamento dei controlli da parte dell'OIV	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
Efficacia e tempestività nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema	L'ente provvede con puntualità a effettuare le rilevazioni rispettando le scadenze previste

### 2.3 - Analisi dei documenti

5. SMVP	
Il rispetto dei tempi di aggiornamento	All'avvio del nuovo ciclo di pianificazione (fin dall'impostazione della RPP), 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
Periodicità del monitoraggio infrannuale	Viene effettuato un monitoraggio infrannuale ogni 6 mesi
Indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa	E' presente la valutazione della performance organizzativa
Indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori	Sono presenti i livelli di raggiungimento degli indicatori
Pesi assunti dalle diverse componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, individuale e di	Ogni componente ha peso differente

comportamento)	
Scala di valutazione comportamenti	E' indicata la scala di valutazione dei comportamenti
Coerenza con linee guida Unioncamere e Dipartimento Funzione Pubblica	Il sistema è coerente con le linee guida Unioncamere e con quelle del Dipartimento della Funzione Pubblica
Ruolo dell'OIV rispetto al ciclo della performance	svolge funzioni di compliance (validazione Relazione, supervisione SMVP, colloquio individuale SG, ecc.) e interviene in sede di pianificazione (funzione di stimolo attraverso raccomandazioni e suggerimenti)
Segnalazione di disfunzioni sistemiche o metodologiche	L'OIV non ha rilevato criticità
Commitment e adeguatezza impegno complessivo 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)
Valutazione partecipativa nell'ambito del ciclo della performance	Per la pianificazione vengono utilizzate anche le risultanze del processo di valutazione partecipativa messo in piedi dall'ente
Lavoro agile e POLA nel ciclo della performance	E' stata inserita una sezione dedicata nel Piano della performance

6. PIANO DELLA PERFORMANCE	
Il rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	è stato approvato e pubblicato entro il 31 gennaio
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
Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi	Nel piano sono indicate le unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi
Presenza della dimensione di genere	Nel paragrafo 3.3 del piano è presente l'analisi di genere ed inoltre è allegato al piano stesso, il piano triennale delle azioni positive
La gestione degli obiettivi individuali dei dirigenti	Sono riportati gli obiettivi individuali di tutti i Dirigenti in un'apposita sezione del documento
Il livello di sintesi	Il documento ammonta complessivamente a meno di 80 pagine
La fruibilità del documento	Sono presenti meno di 40 obiettivi nel complesso, sommando quelli strategici e operativi



La coerenza con le Linee Guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione pubblica	Il piano è coerente con le linee guida
Il collegamento con il PTPCT	Nel paragrafo 1.1 sono indicati quali primi valori che guidano l'operato dell'Ente l'imparzialità, la trasparenza e l'integrità

7. RELAZIONE DELLA PERFORMANCE	
Il rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	è stata approvata, validata e pubblicata entro il 30 giugno
Congruità del tempo per OIV tra ricezione della relazione e richiesta di validazione della relazione	La relazione viene inviata all'OIV in tempo utile per la validazione, precedentemente alla presentazione in Giunta
Correttezza esposizione dell'analisi del contesto	Viene correttamente riferita all'esercizio oggetto di rendicontazione ed è adeguatamente tarata rispetto ai fenomeni che hanno effettivamente influenzato l'operatività dell'ente e, quindi, influito sull'eventuale raggiungimento degli obiettivi
La sintesi dei risultati raggiunti	Viene efficacemente rappresentata, in maniera schematica e con il corredo di dati, una selezione dei risultati più salienti conseguiti (es.: performance di ente, performance u. organizzative, selezione indicatori più significativi)
Rendicontazione obiettivi strategici	Sono correttamente rendicontati gli obiettivi strategici
Rendicontazione obiettivi operativi	Sono correttamente rendicontati gli obiettivi operativi
Evidenza separata della misurazione e della valutazione	Nelle specifiche schede degli obiettivi è data evidenza sia della misurazione che della valutazione
Gestione degli scostamenti	Vengono rilevati e motivati gli scostamenti
Rendicontazione obiettivi individuali	Sono rendicontati gli obiettivi individuali dei dirigenti e delle posizioni organizzative
Coerenza con linee guida	La relazione è redatta secondo le linee guida di Unioncamere e DFP

## 2.4 - Azioni di miglioramento

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

### **PIANIFICAZIONE: Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici**

Risulta opportuno per i prossimi cicli ampliare il numero degli indicatori per ogni obiettivo strategico secondo prospettive differenziate.

### **MISURAZIONE E VALUTAZIONE: Esito dei risultati**

Si suggerisce per i prossimi cicli di identificare metri di valutazione maggiormente diversificati

### **SMVP sistema di valutazione: Valutazione partecipativa nel ciclo della performance**

Risulta opportuno, nella revisione del sistema di valutazione, prevedere più dettagliatamente parametri di misurazione collegati alla customer satisfaction dei destinatari dei servizi

### **SMVP sistema di valutazione: Lavoro agile e POLA nel ciclo della performance**

Sarà necessario prevedere nel prossimo sistema di valutazione specifiche modalità di valutazione delle performance individuali nel lavoro a distanza

## 3. STRUMENTI A SUPPORTO

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

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

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

Item	Domanda	Avanzamento compilazione	Punteggio
I Pianificazione	I.01 Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target	100,0%	100,0%
I Pianificazione	I.02 Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti"	100,0%	100,0%
I Pianificazione	I.03 Elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione (analisi contesto, esiti controllo gestione, relazione pe	100,0%	62,5%
I Pianificazione	I.04 Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio	100,0%	100,0%
I Pianificazione	I.05 Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori)	100,0%	40,0%
I Pianificazione	I.06 Tipologie di indicatori utilizzate (stato delle risorse, efficienza, efficacia, qualità, data, ecc.)	100,0%	65,0%
I Pianificazione	I.07 Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici	100,0%	0,0%
I Pianificazione	I.08 Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione	100,0%	100,0%
I Pianificazione	I.09 Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.)	100,0%	100,0%
I Pianificazione	I.10 Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative)	100,0%	100,0%
I Pianificazione	I.11 Iniziative di condivisione della pianificazione	100,0%	60,0%
II Misurazione e valutazione	II.01 Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure	100,0%	40,0%
II Misurazione e valutazione	II.02 Modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno	100,0%	100,0%
II Misurazione e valutazione	II.03 Esito dei risultati (situazione diversificata o appiattimento verso il 100%)	100,0%	30,0%
II Misurazione e valutazione	II.04 Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione	100,0%	100,0%
II Misurazione e valutazione	II.05 Modalità di valutazione e soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei report di performa	100,0%	100,0%
II Misurazione e valutazione	II.06 Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP	100,0%	100,0%
III Performance individuale	III.01 Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e c	100,0%	100,0%
III Performance individuale	III.02 Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli	100,0%	100,0%
III Performance individuale	III.03 Adeguata comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cu	100,0%	100,0%
III Performance individuale	III.04 Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno	100,0%	66,6%
III Performance individuale	III.05 Definizione (e aggiornamento) di un dizionario dei fattori di valutazione	100,0%	100,0%
III Performance individuale	III.06 Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante)	100,0%	100,0%
IV Rendicontazione	IV.01 Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder	100,0%	100,0%
IV Rendicontazione	IV.02 Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance	100,0%	100,0%
IV Rendicontazione	IV.03 Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance	100,0%	60,0%
IV Rendicontazione	IV.04 Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico	100,0%	100,0%
IV Rendicontazione	IV.05 Adeguata predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli (entro il 30/04)	100,0%	100,0%
IV Rendicontazione	IV.06 Tempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camera	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione	SMVP.01 Rispetto dei tempi di aggiornamento	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione	SMVP.02 Periodicità del monitoraggio infrannuale della performance	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione	SMVP.03 Indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione	SMVP.04 Indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione	SMVP.05 Pesi assunti dalle diversi componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individu	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione	SMVP.06 Scale di valutazione dei comportamenti	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione	SMVP.07 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione	SMVP.08 Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance	100,0%	75,0%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione	SMVP.09 Segnalazione di disfunzione "sistemiche" o "metodologiche" da parte dell'OIV	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione	SMVP.10 Commitment e adeguatezza dell'impegno complessivo da parte dell'ente sul Ciclo della performance	100,0%	100,0%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione	SMVP.11 Valutazione partecipativa nel ciclo della performance	100,0%	30,0%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione	SMVP.12 Lavoro agile e POLA nel ciclo della performance	100,0%	30,0%
P Piano della performance	P.01 Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	100,0%	100,0%
P Piano della performance	P.02 Elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target)	100,0%	100,0%
P Piano della performance	P.03 Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi	100,0%	100,0%
P Piano della performance	P.04 Presenza della dimensione di genere	100,0%	100,0%
P Piano della performance	P.05 Presenza degli obiettivi individuali dei dirigenti nel documento	100,0%	100,0%
P Piano della performance	P.06 Sintesi del documento e dei relativi allegati	100,0%	100,0%
P Piano della performance	P.07 Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi)	100,0%	100,0%
P Piano della performance	P.08 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	100,0%	100,0%
P Piano della performance	P.09 Collegamento con PTPCT	100,0%	100,0%
R Relazione sulla performance	R.01 Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	100,0%	100,0%
R Relazione sulla performance	R.02 Congruità intervallo di tempo per l'OIV necessario alla validazione	100,0%	100,0%
R Relazione sulla performance	R.03 Correttezza esposizione dell'analisi del contesto	100,0%	100,0%
R Relazione sulla performance	R.04 Sintesi dei risultati raggiunti	100,0%	100,0%
R Relazione sulla performance	R.05 Rendicontazione degli obiettivi strategici	100,0%	100,0%
R Relazione sulla performance	R.06 Rendicontazione degli obiettivi operativi	100,0%	100,0%
R Relazione sulla performance	R.07 Evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione	100,0%	100,0%
R Relazione sulla performance	R.08 Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi	100,0%	100,0%
R Relazione sulla performance	R.09 Rendicontazione degli obiettivi individuali	100,0%	100,0%
R Relazione sulla performance	R.10 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	100,0%	100,0%

Si unisce altresì, per completezza dell'analisi, l' allegato 2 delibera CIVIT 23/2013 - assegnazione obiettivi 2021.

CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI CUNEO

**Allegato 2 (del. CIVIT n. 23/2013)**

**Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso - 2021**

1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi?				
	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	--	--	50% - 100% 1% - 49% 0%	50% - 100% 1% - 49% 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	1	1	x 50% -100% 1% - 49% 0%	* 50% - 100% 1% - 49% 0%
Non dirigenti	80	78	x 50% - 100% 1% - 49% 0%	* 50% - 100% 1% - 49% 0%
2. Il processo di assegnazione è stato coerente con il sistema?				
	si	no	Se no (motivazioni)	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	--			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	x			
Non dirigenti	x			

\* Presso questo Ente vige un sistema di notifica degli obiettivi tramite presa visione da intranet indirizzata da specifico ordine di servizio che segnala gli obiettivi approvati dalla Giunta per ciascun ufficio per l'anno in corso.