



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO
AGRICOLTURA DI VARESE

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

26 aprile 2018

Introduzione e Indice

La presente relazione è redatta dall'Organismo di Valutazione della Performance (OVP) della Camera di Commercio di Varese in conformità con quanto previsto dall'articolo 14 comma 4 lettera a) del decreto legislativo n. 150/2009, che individua, tra i compiti dell'Organismo, il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e la elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso.

La relazione si articola nelle seguenti sezioni:

- **PRESENTAZIONE**

- **ARCHITETTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI E LA SUA FORMALIZZAZIONE**
 - a) IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
 - b) IL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI FUNZIONAMENTO

- **LE FASI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE E GLI STRUMENTI DI ACCOUNTABILITY**
 - a) PIANIFICAZIONE STRATEGICA
 - (i) Analisi strategica ed attività a supporto della programmazione pluriennale;
 - (ii) Individuazione delle linee strategiche e degli outcome;
 - (iii) Individuazione degli obiettivi strategici;
 - (iv) Allocazione delle risorse;
 - (v) Sistema integrato
 - b) PROGRAMMAZIONE OPERATIVA
 - (i) Attività a supporto della programmazione annuale;
 - (ii) Definizione degli obiettivi operativi;
 - (iii) Definizione delle risorse;
 - (iv) Definizione degli obiettivi individuali;
 - (v) Sistema integrato
 - c) MONITORAGGIO (PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE) E REPORTING IN ITINERE
 - d) MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA EX-POST
 - e) MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE
 - (i) Misurazione e valutazione della performance individuale;
 - (ii) Sistema premiante e Sviluppo delle risorse umane
 - f) RENDICONTAZIONE INTERNA ED ESTERNA

Nella presente relazione l'Organismo di Valutazione della Performance intende analizzare – anche tenendo conto delle linee guida, delle indicazioni e delle metodologie formulate nelle delibere Civit e nei documenti predisposti dall'Unione Nazionale delle Camere di Commercio – la messa a punto ed il grado di applicazione da parte della Camera di Commercio di Varese degli strumenti e delle misure previste dal decreto legislativo n. 150/2009.

L'Organismo di Valutazione della Performance ha esaminato per il 2017 il percorso intrapreso dall'Ente camerale nell'ambito della valutazione della performance ai vari livelli, della trasparenza e dei controlli interni constatando che si è in presenza di un processo complesso, in continua evoluzione e condizionato da fattori endogeni ed esogeni.

La presente relazione rappresenta dunque la sintesi dell'attività di monitoraggio sul ciclo della performance 2017, effettuata mediante l'analisi della documentazione resa accessibile sul sito istituzionale e della specifica documentazione messa a disposizione dalla struttura tecnica di supporto.

Scopo del documento è fornire un giudizio sintetico sulla coerenza complessiva tra gli strumenti e le prassi adottate dall'Ente, la legislazione vigente e gli indirizzi dell'Anac (ex Civit), verificando, da un lato la corretta impostazione metodologica dei documenti specificamente previsti dal ciclo di gestione della performance, dall'altro il concreto funzionamento e l'efficacia del ciclo di gestione della performance.

Preme evidenziare che l'esercizio 2017 ha rappresentato l'ultimo anno del mandato 2013-2017 ed è stato caratterizzato dall'entrata in vigore del decreto di riforma delle Camere di Commercio (D.lgs n. 219/2016) che ha modificato radicalmente l'assetto del sistema camerale definito nel 1993 dalla legge n. 580. Con il decreto sono state ridefinite le circoscrizioni territoriali delle camere di commercio che da n. 105 sono passate a n. 60 ed è stata confermata l'autonomia per la Camera di Commercio di Varese.

La legge di riforma ha altresì confermato la riduzione del diritto annuale, principale fonte di finanziamento delle camere di commercio, nella misura del 50% rispetto ai valori vigenti nel 2014. Sempre nel 2017 il Consiglio camerale ne ha disposto l'aumento nella misura del 20% con riferimento al triennio 2017-2018-2019 per il finanziamento di progettualità di carattere strategico negli ambiti di «Impresa 4,0», «Orientamento al lavoro ed alle professioni» e «Valorizzazione del turismo». Tenuto conto della data di entrata in vigore del decreto e che tali progettualità sono state avviate in corso d'anno, si è ritenuto di non procedere all'aggiornamento del Piano della Performance 2017-2019 e di riportare i relativi obiettivi nel piano 2018-2020.

In questo contesto di profondo mutamento dello scenario di riferimento, l'Ente camerale varesino, pur in una situazione di rilevante contrazione dei proventi, ha continuato la propria attività a sostegno delle imprese perseguendo il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Nell'ottica della semplificazione del quadro regolativo, con il DPR n. 105 del 9 maggio 2016 è stato adottato il Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance che mira, da un lato, a ridurre gli oneri informativi posti a carico delle amministrazioni e, dall'altro, a introdurre regimi differenziati per la misurazione e la valutazione della *performance* in ragione della tipologia e delle dimensioni delle amministrazioni.

In attesa che il Dipartimento predisponga le linee guida che semplifichino gli aspetti procedurali e documentali del ciclo della *performance* la presente relazione sul funzionamento complessivo del sistema è stata predisposta confermando la metodologia e gli schemi in uso.

IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance costituisce uno strumento necessario per il raggiungimento di elevati standard qualitativi ed economici dei servizi offerti dall'Ente camerale, ed in particolare per accrescere il livello di soddisfazione degli stakeholders interni ed esterni, con un'allocazione ottimale delle risorse.

Il Sistema di Misurazione della Camera di Commercio di Varese, pubblicato sul sito dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente" risulta strutturato in modo da ricoprire in modo trasversale gli ambiti della performance richiamati dall'articolo 8 del decreto legislativo n. 150/2009.

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

AREE DI CHECK	Compliance/Requisiti strutturali	Valutazione compliance (presenza del singolo requisito)		Valutazione (esaustività e adeguatezza metodologica del singolo requisito)				NOTE
		NO	SI	NO	In prevalenza NO	In prevalenza SI	SI	
Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa è stato elaborato in modo corretto: sono stati previsti gli ambiti di misurazione della performance organizzativa? (cosa si misura)	Ambito relativo all'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività (outcome)		X				X	La Camera di Commercio di Varese ha adottato un Sistema di Misurazione e Valutazione che, nel rispetto di quanto definito dalla normativa, è strutturato al fine di ricoprire in modo trasversale ed integrato gli ambiti della performance richiamati dall'articolo 8 del D.lgs 150/2009
	Ambito relativo alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive (customer satisfaction)		X				X	
	Ambito relativo all'attuazione di piani e programmi, cioè alla misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse (processi)		X				X	
	Ambito relativo alla modernizzazione e al miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi (processi)		X				X	
	Ambito relativo allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione (processi)		X				X	
	Ambito relativo all'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi (input)		X				X	
	Ambito relativo alla qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati (output)		X				X	
	Ambito relativo al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità		X				X	
Il sistema di misurazione e valutazione della performance	Modello di misurazione della performance (BSC, CAF, Prism, macroambiti, modello personalizzato, ecc.)		X				X	Per lo sviluppo del proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, la Camera di Commercio di Varese ha scelto di adottare la metodologia BalancedScorecard (BSC) integrata con altre

organizzativa è stato elaborato in modo corretto: sono state previste e definite le modalità di misurazione della performance organizzativa? (come si misura)	Strumenti di rappresentazione della performance organizzativa		X				X	metodologie di controllo della performance quali il Project Management. Dopo i primi anni di sperimentazione, nel corso del 2014 il Sistema di misurazione e valutazione della performance è stato ulteriormente sviluppato ed aggiornato. In particolare è stato integrato con il sistema di rilevazione dei costi contabilizzati dei processi dell'Ente.
	Modalità di definizione degli outcome		X				X	
	Modalità di definizione degli obiettivi strategici		X				X	
	Modalità di definizione degli obiettivi operativi		X				X	
	Modalità di definizione degli indicatori		X				X	
	Modalità di definizione dei target		X				X	
	Modalità di revisione di obiettivi, indicatori e target		X				X	
	Aree (ed eventuali mappe) strategiche		X				X	
	Schede anagrafiche degli indicatori	X			X			La Camera di Commercio di Varese ha predisposto le schede degli indicatori nelle quali vengono riportate le informazioni circa la descrizione, l'algoritmo di calcolo, l'unità di misura, la tipologia, il macro-ambito di misurazione. L'OVP prende atto che l'Ente non dispone di strumenti per effettuare test sugli indicatori, per i quali si renderebbe necessario un intervento a livello di sistema camerale.
	Tabelle di test della fattibilità informativa degli indicatori	X		X				
	Tabelle di test di validazione della qualità degli indicatori	X		X				
	Tabelle di test della qualità dei target	X		X				
	Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa è stato elaborato in modo tale da generare degli effetti?	Strumenti per identificare le cause legate agli scostamenti rispetto alle performance attese		X				X
Sistema di monitoraggio per l'individuazione di eventuali azioni correttive			X				X	
Sistema di reporting per i vari livelli decisionali e/o stakeholder (ai fini, ad esempio, della pianificazione strategica)			X				X	
Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è stato elaborato in modo corretto? (cosa si misura e valuta)	La valutazione dei dirigenti si basa su indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità		X				X	
	La valutazione delle posizioni organizzative si basa su indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità		X				X	
	La valutazione dei dirigenti si basa su specifici obiettivi individuali assegnati		X				X	
	La valutazione delle posizioni organizzative si basa su specifici obiettivi individuali assegnati		X				X	

	La valutazione dei dirigenti si basa sulla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, e competenze professionali e manageriali da questi dimostrate tramite specifiche schede		X				X	
	La valutazione delle posizioni organizzative si basa sulla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, e competenze professionali e manageriali da questi dimostrate tramite specifiche schede		X				X	
	La valutazione dei dirigenti si basa sulle capacità di valutare i propri collaboratori (dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi)		X			X		
	La valutazione delle posizioni organizzative si basa sulle capacità di valutare i propri collaboratori (dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi)		X			X		
	La valutazione del personale si basa su specifici obiettivi di gruppo o individuali assegnati		X				X	
	La valutazione del personale si basa sulla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, e competenze e comportamenti professionali e organizzativi dimostrati.		X				X	
	Collegamento tra performance organizzativa e performance individuale		X				X	
Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è stato elaborato in modo corretto? (come si misura e valuta)	Schede di valutazione individuale		X					
	Numero limitato (minimo e/o massimo) di obiettivi individuali	X		X				
	Dizionario delle competenze		X				X	
	Descrittori condivisi per gli indicatori di carattere qualitativo		X				X	
	Scale di valutazione per gli indicatori qualitativi		X				X	
	Sistema di pesi		X				X	
	Procedure per il calcolo di punteggi sintetici individuali		X				X	
	Modalità di raccolta dei dati per la valutazione (autovalutazione, incidente critico, valutazione tra pari, ecc.)		X			X		L'OVP verifica la modalità di raccolta dei dati per la valutazione e prende atto che compete al Segretario Generale, per quanto possibile, armonizzare e rendere omogenee le proposte di valutazione formulate dai funzionari e dagli altri dirigenti.

	Indicatori quantitativi per valutare la capacità di differenziazione del giudizio	X			X		
	Procedure di conciliazione		X			X	
Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è stato elaborato in modo tale da generare degli effetti?	Modalità di realizzazione delle indagini relative al benessere organizzativo, al grado di condivisione del sistema e alla valutazione del superiore gerarchico	X			X		Il sistema di misurazione dell'Ente non riporta la modalità di realizzazione delle indagini relative al benessere organizzativo. L'OVP verifica che l'ultima l'indagine risulta realizzata nell'anno 2013 e che per effetto dell'entrata in vigore del DPR 105/2016 è stata abrogato il comma 5 articolo 14, del D.lgs n. 150/2009 laddove si prevedeva la realizzazione di una indagine annuale sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo.
	Piani di miglioramento individuali		X			X	Il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance della Camera di Commercio di Varese, integra ed accompagna la mera rilevazione dei dati da parte del Controllo di gestione con la realizzazione di incontri periodici con i singoli responsabili durante i quali si procede all'approfondimento di eventuali cause ostative alla completa realizzazione dell'obiettivo, intervenendo con gli opportuni correttivi.
	Collegamento con i sistemi incentivanti		X			X	
	Modalità di comunicazione dei risultati		X			X	La valutazione si effettua con cadenza annuale. E' prevista una valutazione intermedia con un colloquio con gli uffici interessati e colloqui intermedi individuali solo per particolari casi.
Il processo (in termini di sequenza di fasi, soggetti, responsabilità) è stato individuato in modo corretto, ossia è funzionale alle esigenze del ciclo della performance? (chi e quando)	Definizione del processo: fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità		X			X	
	Coinvolgimento degli stakeholder		X			X	All'interno del "ciclo di gestione della performance" si individua il momento di partenza dell'intero processo nella fase di pianificazione strategica. La pianificazione strategica è considerata come la fase in grado di facilitare l'individuazione di tutte quelle azioni volte a promuovere lo sviluppo pubblico e un più alto livello di benessere del territorio locale. E' in questa fase particolare del processo che si prevede il coinvolgimento degli stakeholder.
Il sistema è stato elaborato in modo tale da essere coerente (e integrato) con l'intero impianto dei controlli e più in generale con il ciclo della pianificazione?	Modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti		X			X	
	Modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio		X			X	
	Coordinamento e coerenza con il Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi		X			X	
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato elaborato in modo coerente con il Piano, gli aspetti legati alla trasparenza e gli standard di qualità?	Collegamento fra Sistema e standard di qualità		X			X	
	Collegamento fra Sistema e aspetti legati alla trasparenza		X			X	
	Collegamento fra Sistema e Piano della performance		X			X	

Sono previsti dall'ente adeguati supporti informatici per la gestione dell'intero sistema di misurazione e valutazione?	Supporti informatici per la gestione del sistema di misurazione e valutazione		X			X		
Il sistema è stato elaborato in modalità "accountability" ossia per dare evidenza (e trasparenza) della capacità di misurare e valutare in modo corretto?	Descrizione delle caratteristiche distintive dell'organizzazione e casi particolari		X				X	
	Pubblicazione ai sensi degli obblighi relativi alla trasparenza		X				X	
Si prevedono delle modalità strutturate attraverso le quali il Sistema stesso viene migliorato?	Modalità di miglioramento del sistema		X				X	

IL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI FUNZIONAMENTO

Il modello di controllo interno della Camera di Commercio di Varese è coerente con il Regolamento per la disciplina della gestione patrimoniale e finanziaria delle Camere di Commercio ex DPR 254/2005.

Nelle sezioni che seguono si procede alla verifica della coerenza metodologica, dell'effettiva attuazione e dell'efficacia del ciclo della performance nelle sue diverse fasi.

Preme fin d'ora sottolineare che il modello adottato ha consentito di migliorare l'analiticità della pianificazione e di ottimizzare il monitoraggio delle azioni intraprese, assumendo a riferimento obiettivi specifici e misurabili. Ne consegue che la loro definizione è stata strettamente connessa alle priorità strategiche dell'Amministrazione, in un quadro di miglioramento costante della qualità dei servizi erogati e degli interventi.

Gli obiettivi sono stati chiaramente individuati e hanno assunto un carattere "sfidante" rispetto alle attività ordinarie.

IL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI FUNZIONAMENTO						
IL MODELLO DI FUNZIONAMENTO						
AREE DI CHECK	REQUISITI STRUTTURALI	Valutazione				NOTE
		NO	In prevalenza NO	In prevalenza SI	SI	
E' stata progettata, adottata e comunicata a tutti i soggetti coinvolti l'architettura complessiva del funzionamento dei controlli volti a misurare e valutare la performance organizzativa ed individuale?	Elaborazione dell'architettura complessiva (cfr doc. sistema)				X	
	Formale adozione dell'architettura nel documento sul sistema di misurazione e valutazione della performance (cfr doc. sistema)				X	
	Comunicazione e condivisione contenuti del sistema di misurazione (azioni formative o altri strumenti di comunicazione interna)				X	
E' presente un adeguato sistema informativo integrato per la gestione del ciclo della performance ed è supportato da un idoneo sistema informativo?	Elaborazione e implementazione di un sistema informativo integrato per la gestione del ciclo della performance in grado di garantire l'eshaustività, la tempestività e l'attendibilità dei dati				X	
	Presenza di un sistema informatico che supporti adeguatamente il sistema informativo				X	
Esiste una struttura deputata al controllo di gestione ed è inserita nel modello organizzativo affinché operi in modo integrato e coordinato con le altre strutture/organi per un corretto funzionamento?	Individuazione e implementazione di una struttura incaricata al Controllo di Gestione				X	Con deliberazione n. 4 del 26 febbraio 2018 la Giunta camerale ha costituito l'Organismo di Valutazione della Performance in forma monocratica. Con la stessa deliberazione è stato approvato il Regolamento sulle modalità di funzionamento dell'OVP. Nell'ambito del Regolamento è previsto che l'OVP per lo svolgimento delle proprie funzioni si avvalga di una struttura tecnica permanente posta alle dirette dipendenze e responsabilità del Segretario Generale.
	Posizionamento della struttura incaricata al Controllo di Gestione alle dirette dipendenze del Segretario Generale (staff)				X	
	Elaborazione delle modalità e dei processi per garantire l'integrazione e il coordinamento della struttura tecnica incaricata al Controllo di gestione con le altre strutture/organi per lo svolgimento delle funzioni assegnate (ufficio personale, ecc)				X	Al fine di consentire la massima chiarezza delle funzioni e delle responsabilità attribuite a ciascun soggetto e struttura coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della performance e di favorire la piena condivisione ed il coordinamento tra gli stessi, la Camera di Commercio di Varese ha provveduto a delineare una matrice Ruoli-Responsabilità, all'interno della quale vengono esplicitate, per ogni fase del processo, le competenze connesse ai soggetti coinvolti.

	Funzionalità del Controllo di Gestione al monitoraggio dello stato di attuazione dei programmi/obiettivi (schede monitoraggio avanzamento progetti)				X	
--	---	--	--	--	---	--

Check
<p>Il d.lgs. n. 150 del 2009 ha previsto l'istituzione dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV) definendone puntualmente le funzioni da svolgere all'interno del ciclo della performance; indicazioni che, possono essere declinate all'interno della realtà organizzativa delle Camere di commercio grazie anche al margine di autonomia interpretativa che viene affidato ad esse al pari degli enti locali.</p> <p>Con l'entrata in vigore del decreto del Ministro della semplificazione e la pubblica amministrazione n. 40100 del 2 dicembre 2016 è stato revisionato il testo del D.lgs n. 150/2009 in particolare in materia di istituzione dell'Elenco nazionale dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione della performance e di individuazione delle amministrazioni che obbligatoriamente devono attingere dallo stesso per la nomina dei propri Organismi, fra le quali non rientrano le Camere di Commercio.</p> <p>A fronte del quadro normativo vigente la Camera di Commercio di Varese ha ritenuto opportuno dotarsi di un organismo di valutazione della performance con funzioni analoghe all'OIV. Con deliberazione n. 4 del 26 febbraio 2018 la Giunta camerale ha costituito per il triennio 2018-2020 l'Organismo di Valutazione della Performance in forma monocratica.</p> <p>La nomina dell'Organismo, a conclusione della procedura di selezione avvenuta tramite avviso pubblico di valutazione comparativa per la nomina del componente monocratico dell'organismo di valutazione della performance, è stata perfezionata con deliberazione della Giunta camerale n. 33 del 12 aprile 2018.</p>

PIANIFICAZIONE STRATEGICA

La pianificazione strategica pluriennale è il primo elemento di un insieme di fasi e azioni interconnessi che si concretizzano nel Piano pluriennale e nella Relazione previsionale e programmatica.

Con il programma pluriennale 2013-2017 sono state definite le priorità strategiche che rappresentano il quadro di riferimento per la definizione del processo di programmazione.

Per la Camera di Commercio di Varese si conferma, per l'anno 2017, un elevato livello di *commitment* dei vari soggetti che intervengono nella fase di pianificazione strategica. In questa fase emerge, in particolare, il coinvolgimento dell'organo di indirizzo politico-amministrativo, delle Associazioni di categoria, delle Istituzioni del territorio e della struttura dell'Ente.

Il processo di pianificazione prende avvio con la redazione della Relazione previsionale e programmatica per essere concluso nel mese di gennaio dell'anno successivo.

INDIVIDUAZIONE DELLE AREE STRATEGICHE E DEGLI OUTCOME

L'uso di indicatori di impatto (outcome) presenta indubbe difficoltà di applicazione, per la particolarità dei servizi resi e per la complessità dello scenario di riferimento in cui molteplici fattori, anche indipendenti dall'azione dell'Ente camerale, concorrono ad interferire, in maniera determinante sui risultati esterni.

OBIETTIVI STRATEGICI

Le schede obiettivo del programma strategico forniscono una breve descrizione del programma, articolano le fasi lungo le quali il programma si svolge nel triennio 2017-2019 ed elencano una selezione di indicatori che servono a monitorare lo stato di attuazione del programma. Per ogni indicatore sono definiti il valore 2016 e i target attesi per il triennio 2017-2019.

INDICATORI

Agli obiettivi sono associati degli indicatori che, nella maggior parte dei casi, sono costruiti correttamente, ne viene esplicitato l'algoritmo di calcolo in modo tale da consentire alla Camera di Commercio di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi stessi.

TARGET

Sono presenti target triennali per tutti gli obiettivi strategici del piano.

ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

Si rileva la presenza di un processo di integrazione e collegamento tra la pianificazione della performance e la programmazione economico-finanziaria e di bilancio dell'Ente.

ANALISI STRATEGICA ED ATTIVITA' A SUPPORTO DELLA PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE						
AREE DI CHECK	REQUISITI DI PROCESSO	Valutazione				NOTE
		NO	In prevalenza NO	In prevalenza SI	SI	
E' presente nella Camera di commercio un adeguato livello di commitment nell'attività di analisi strategica utile per l'impostazione della pianificazione	Presenza di commitment da parte degli organi di indirizzo				X	
	Presenza di commitment da parte del vertice amministrativo				X	
	Presenza di commitment da parte della dirigenza				X	
	Presenza di commitment da parte dell'OIV				X	
	Presenza di commitment da parte della struttura tecnica permanente				X	
Il processo di pianificazione viene avviato nei tempi giusti?	Avvio del processo di pianificazione e programmazione in modo tale che il Piano della performance possa essere pubblicato entro il 31 gennaio di ogni anno				X	
La pianificazione strategica è supportata da una serie di azioni attraverso le quali	Realizzazione di analisi del contesto economico-istituzionale del territorio di riferimento tese ad			X		Per la definizione degli obiettivi l'Ente camerale coinvolge in particolare i seguenti stakeholder: - organo di indirizzo politico amministrativo, nella

vengono raccolte tutte le informazioni sul contesto esterno?	evidenziare le opportunità (Opportunity) da cogliere e le sfide (Threat) da affrontare [tramite SWOT ANALYSIS]					veste di rappresentanti del mondo delle imprese, delle organizzazioni sindacali, degli ordini professionali, ...; - le risorse interne (dirigenti e responsabili di servizio); - le istituzioni del territorio. L'esigenza di potenziare il ruolo dell'Ente camerale a supporto del sistema economico-locale, nonchè di perseguire più elevati standard di qualità dei servizi e di diffondere la cultura della trasparenza e dell'accountability, vede già da tempo l'impegno della Camera di Commercio di Varese in uno sforzo di intercettazione e valorizzazione del feedback con i suoi principali fruitori di servizi. La Camera di Commercio di Varese ha sviluppato ulteriormente le modalità di consultazione già in essere per realizzare il coinvolgimento dei diversi portatori di interesse nelle varie fasi di gestione del ciclo della performance, anche attraverso l'utilizzo di canali innovativi quali newsletter, CRM, WebTV, social network...
	Realizzazione di analisi del contesto interno ai fini della Pianificazione strategica: risorse umane, economiche, strumentali e salute finanziaria dell'amministrazione per evidenziare punti di forza e di debolezza [tramite SWOT ANALYSIS]			X		
	Coinvolgimento degli Stakeholder esterni nelle analisi del contesto (esterno)				X	
	Coinvolgimento degli Stakeholder interni (organi di indirizzo politico, vertice amministrativo, dirigenza) nelle analisi del contesto (interno)				X	
	Definizione, in seguito alle analisi di contesto (interno e esterno), di una "mappa degli stakeholder" propedeutica alla stesura del Piano strategico				X	
	Realizzazione di analisi di contesto interno, in relazione alla promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo, ai fini della Pianificazione Strategica				X	
In sede di pianificazione strategica, si tiene conto delle esigenze e aspettative degli stakeholder interni e esterni alla Camera di commercio?	Realizzazione di momenti di confronto e coinvolgimento con gli Stakeholder esterni ai fini della pianificazione strategica (pianificazione partecipata)				X	Come riportato in precedenza, il coinvolgimento degli stakeholder da parte della Camera di Commercio di Varese avviene principalmente attraverso l'uso di canali tradizionali quali: l'organizzazione di riunioni periodiche con amministratori, associazioni di categoria ed altri Enti (anche attraverso la sottoscrizione di Protocolli d'intesa), la realizzazione di indagini di customer, la somministrazione di questionari alle imprese sul gradimento delle iniziative realizzate, rubriche periodiche. Il sito internet istituzionale è stato inoltre implementato con l'aggiunta di nuove funzionalità che integrano la partecipazione dell'utente tramite canali social e customer.
	Realizzazione momenti di confronto e coinvolgimento con gli Stakeholder interni ai fini della pianificazione strategica (pianificazione partecipata)				X	
In sede di pianificazione strategica, si tiene conto delle linee di sistema e di altri atti di programmazione territoriale che influenzano l'attività della Camera?	Utilizzo, ai fini della redazione del Programma pluriennale, delle linee di sistema, degli atti di programmazione degli Enti Territoriali e degli altri enti istituzionali che hanno influenza sull'attività della Camera				X	
In sede di pianificazione strategica si tiene conto di come le imprese e gli altri stakeholder percepiscono la Camera di commercio in termini di qualità?	Utilizzo, ai fini della Pianificazione Strategica, dei risultati derivanti da analisi di Customer Satisfaction (esigenze e delle aspettative, criticità)				X	
In sede di pianificazione strategica, si tiene conto dei risultati del controllo strategico e di quelli rilevati nella Relazione sulla performance?	Utilizzo, in sede di pianificazione, dei risultati derivanti dall'attività di controllo (strategico)				X	
	Adeguate considerazione, in sede di pianificazione, di quanto emerso dalla Relazione sulla performance				X	

INDIVIDUAZIONE DELLE AREE (LINEE) STRATEGICHE E DEGLI OUTCOME						
AREE DI CHECK	REQUISITI DI PROCESSO	Valutazione				NOTE
		NO	In prevalenza NO	In prevalenza SI	SI	
C'è coerenza tra le aree strategiche e la missione dell'ente e le politiche di sistema?	Individuazione delle aree strategiche in coerenza con la missione e le politiche di sistema				X	
L'individuazione degli outcome si basa sulle risultanze dell'analisi del contesto interno ed esterno e sulle esigenze e aspettative degli stakeholder dell'ente?	Definizione degli outcome (associati alle aree strategiche) sulla base dell'analisi del contesto interno e esterno effettuata			X		Si ricorda ancora una volta che il ricorso ad indicatori di impatto richiede un arco temporale necessariamente ampio per poter valutare l'efficacia degli interventi. Si tratta, infatti, di strumenti complessi che devono essere meglio sistematizzati e messi in relazione con il perfezionamento di analisi di contesto.
	Definizione degli outcome (associati alle aree strategiche) anche sulla base delle esigenze e delle aspettative espresse dai diversi stakeholder nella fase di coinvolgimento				X	
L'individuazione degli outcome tiene conto anche dei soggetti esterni alla Camera di commercio che possono concorrere al raggiungimento degli stessi?	Adeguate considerazione, nell'ambito del processo di definizione degli outcome, dei diversi contributor (soggetti che concorrono con l'ente al raggiungimento degli outcome)			X		
Si prevedono momenti di condivisione interna dei documenti di programmazione pluriennale?	Realizzazione di momenti di comunicazione interna per condividere gli obiettivi pluriennali/Programma Pluriennale/Piano della Performance				X	

INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI						
AREE DI CHECK	REQUISITI DI PROCESSO	Valutazione				NOTE
		NO	In prevalenza NO	In prevalenza SI	SI	
C'è coerenza tra il processo e quanto definito nel Sistema di misurazione e valutazione?	Rispetto dei vari ruoli definiti nel Sistema di misurazione per il processo di definizione e ridefinizione degli obiettivi strategici				X	
Il processo di ridefinizione degli obiettivi strategici è condiviso con i livelli organizzativi adeguati?	Condivisione del processo di ridefinizione degli obiettivi strategici con i livelli organizzativi adeguati				X	
La definizione degli obiettivi strategici si basa sulle esigenze e aspettative degli stakeholder interni e esterni e sulle risultanze delle analisi di contesto?	Definizione degli obiettivi strategici sulla base delle risultanze del coinvolgimento degli stakeholder esterni				X	
	Definizione degli obiettivi strategici sulla base delle risultanze del coinvolgimento degli stakeholder interni (organi di indirizzo politico, vertice amministrativo, dirigenza) nella definizione degli obiettivi strategici				X	
	Adeguate considerazione, nel processo di definizione degli obiettivi strategici, delle risultanze dell'analisi di contesto interno e esterno				X	
Nella definizione degli obiettivi strategici, vengono presi in considerazione anche quelli che la Camera di commercio persegue attraverso le aziende speciali e/o le partecipate?	Definizione di obiettivi strategici perseguibili dalle aziende speciali				X	
	Definizione di obiettivi strategici perseguibili dalle partecipate			X		
Nella definizione degli obiettivi strategici, si tiene in considerazione la multidimensionalità della gestione e i diversi ambiti della performance?	Attenzione alla multidimensionalità della gestione e agli ambiti della performance (art.8 D.Lgs 150) nella definizione degli obiettivi strategici				X	
Gli obiettivi strategici sono misurabili e riferibili ad un arco temporale determinato?	Gli obiettivi strategici sono misurabili tramite specifici indicatori				X	
	Possibilità di riferire gli obiettivi strategici ad un arco temporale determinato				X	
Gli indicatori sono definiti secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione?	Individuazione di indicatori che consentono di misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici				X	
	Utilizzo di schede anagrafiche degli indicatori				X	
	Realizzazione di un test di fattibilità degli indicatori relativi agli obiettivi strategici					
	Realizzazione di un test di validazione della qualità degli indicatori relativi agli obiettivi strategici					

I target sono stati condivisi con gli stakeholder?	Condivisione del processo di definizione dei target con i portatori di interesse				X	
Nella definizione degli obiettivi strategici (e relativi indicatori e target) si tiene conto di quanto pianificato nell'anno precedente al fine di creare una continuità secondo un processo di Rolling?	Continuità/coerenza tra gli obiettivi strategici (e i relativi indicatori e target) definiti nel Piano dell'anno X- X+2 (2012-2014) e quelli definiti nel Piano successivo (2013-2015) secondo un processo di Rolling				X	

ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

AREE DI CHECK	REQUISITI DI PROCESSO	Valutazione				NOTE
		NO	In prevalenza NO	In prevalenza SI	SI	
L'allocazione delle risorse è collegata logicamente e tecnicamente alla pianificazione della performance?	Integrazione e collegamento logico tra la pianificazione della performance e il processo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio				X	
	Simulazione finanziaria pluriennale (mediante l'impiego di specifici modelli) a supporto dell'analisi strategica			X		

SISTEMA INTEGRATO

AREE DI CHECK	REQUISITI DI PROCESSO	Valutazione				NOTE
		NO	In prevalenza NO	In prevalenza SI	SI	
Esiste reale integrazione tra il processo di pianificazione strategica e il ciclo della performance?	Trasposizione degli elementi che emergono dal processo di pianificazione strategica nei documenti di pianificazione (Programma pluriennale, Piano della performance, ecc.)			X		
	Integrazione e continuità tra pianificazione strategica (D.P.R. 254/2005) e ciclo della performance				X	
	Rispetto delle fasi, dei tempi e dei soggetti definiti nel Sistema di misurazione e valutazione dell'ente				X	

PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

La Camera di Commercio di Varese svolge un vasto insieme di attività e di servizi. Il Piano della Performance fornisce indicazione innanzitutto di quali siano tali attività e servizi ed in secondo luogo di quali siano gli obiettivi o standard di performance che l'Ente si propone di raggiungere.

Le schede obiettivo delle attività e dei servizi della Camera di Commercio di Varese forniscono una breve descrizione di ciò che l'Ente intende fare nell'esercizio di riferimento. Alla descrizione seguono una serie di indicatori raggruppati in quattro dimensioni: quantità, qualità, efficienza ed efficacia. Per ogni indicatore sono definiti lo stato 2016 ed il target 2017.

Per facilitare la lettura degli obiettivi definiti per attività e servizi e per far meglio comprendere le relazioni che sussistono fra questi, gli impatti ed i programmi, le attività ed i servizi sono articolati per gruppi che afferiscono alle diverse aree strategiche proposte.

INDICATORI

Agli obiettivi sono associati degli indicatori che, nella maggior parte dei casi, sono costruiti correttamente, ne viene esplicitato l'algoritmo di calcolo ed in modo tale da consentire alla Camera di Commercio di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi stessi.

TARGET

Sono presenti target annuali per tutti gli obiettivi strategici del piano.

ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

Si rileva la presenza di un processo di integrazione e collegamento tra la pianificazione della performance e la programmazione economico-finanziaria e di bilancio dell'Ente.

ATTIVITA' A SUPPORTO DELLA PROGRAMMAZIONE ANNUALE						
AREE DI CHECK	REQUISITI DI PROCESSO	Valutazione				NOTE
		NO	In prevalenza NO	In prevalenza SI	SI	
Il processo di programmazione viene avviato nei tempi giusti?	Avvio del processo di programmazione in modo tale che la RPP sia redatta entro il 31 ottobre				X	
Nella redazione della RPP si tiene conto anche delle risultanze del coinvolgimento degli stakeholder?	Predisposizione della RPP sulla base anche delle risultanze del coinvolgimento degli stakeholder interni e esterni				X	
Nella RPP si riportano i programmi/obiettivi che l'Ente intende attuare nell'anno?	Esplicitazione nella RPP dei programmi/obiettivi di Ente che si intendono attuare nell'anno				X	
Nella definizione dei programmi/obiettivi, si tiene conto delle risultanze dei sistemi di controllo esistenti?	Adeguate considerazione, ai fini della programmazione e definizione dei programmi/obiettivi, del flusso informativo derivante dai sistemi di controllo esistenti				X	
Vengono realizzati momenti di condivisione interna dei documenti di programmazione?	Comunicazione interna dei documenti di programmazione ai fini della condivisione degli obiettivi				X	
Esiste un legame tra i vari elementi della pianificazione e programmazione ed è adeguatamente rappresentato?	Collegamento tra mandato istituzionale/missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi e trappresentazione del collegamento nel Piano della performance				X	

II.2 - DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI

AREE DI CHECK	REQUISITI DI PROCESSO	Valutazione				NOTE
		NO	In prevalenza NO	In prevalenza SI	SI	
C'è coerenza tra il processo e quanto definito nel Sistema di misurazione e valutazione?	Rispetto dei vari ruoli definiti nel Sistema di misurazione (obiettivi operativi: PO, dipendenti) per il processo di definizione e ridefinizione degli obiettivi operativi				X	
Il processo di ridefinizione degli obiettivi operativi è condiviso con i livelli organizzativi adeguati?	Condivisione del processo di ridefinizione degli obiettivi operativi con i livelli organizzativi adeguati				X	
Nella definizione degli obiettivi operativi, si tiene in considerazione la multidimensionalità della gestione e i diversi ambiti della performance?	Attenzione alla multidimensionalità della gestione e agli ambiti della performance (art. 8 D.Lgs 150/09) nella definizione degli obiettivi operativi				X	
La definizione degli obiettivi operativi si basa sulle esigenze e aspettative degli stakeholder interni e esterni?	Definizione degli obiettivi operativi sulla base delle risultanze del coinvolgimento degli stakeholder esterni				X	
	Definizione degli obiettivi operativi sulla base delle risultanze del coinvolgimento degli stakeholder interni (organi di indirizzo politico, vertice amministrativo, dirigenza)				X	
Nella definizione degli obiettivi operativi, vengono presi in considerazione anche quelli che la Camera di commercio persegue attraverso le aziende speciali?	Definizione di obiettivi annuali perseguibili dalle Aziende Speciali				X	
Gli obiettivi operativi sono misurabili e riferibili ad un arco temporale determinato (1 anno)?	Gli obiettivi operativi sono determinati in modo da essere misurabili attraverso indicatori il cui algoritmo è definito.				X	
	Definizione di obiettivi operativi chiaramente riferiti ad un arco temporale determinato				X	
Nei Piani operativi sono chiaramente identificati i soggetti responsabili e i tempi di avvio e conclusione delle attività?	Chiara definizione, nei piani operativi, delle responsabilità organizzative				X	
	Chiara definizione, nei piani operativi, della tempistica di avvio e conclusione delle azioni			X		Nel corso dell'anno l'Ente predispone delle schede progetto nelle quali vengono riportati il cronoprogramma delle attività, le risorse stanziare, il capo-progetto, ecc.
Gli indicatori sono definiti in modo tale da consentire di misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi relativamente a più ambiti (qualità, input, output, efficienza, efficacia, ecc.)?	Individuazione di indicatori di input che consentono di misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi				X	
	Individuazione di indicatori di efficienza che consentono di misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi				X	
	Individuazione di indicatori di efficacia che consentono di misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi				X	

Gli indicatori sono definiti secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione?	Individuazione di indicatori di qualità che consentono di misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi				X	
	Individuazione di indicatori economico-finanziari che consentono di misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi (andamento economico finanziario e stato di salute dell'ente)				X	
	Individuazione di indicatori di output che consentono di misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi				X	
	Utilizzo di schede anagrafiche degli indicatori		X			
	Realizzazione di un test di fattibilità degli indicatori relativi agli obiettivi operativi		X			
	Realizzazione di un test di validazione della qualità degli indicatori relativi agli obiettivi operativi		X			
	Realizzazione di un audit interno sistematico sulle caratteristiche tecniche degli indicatori		X			
I target sono definiti sulla base di una serie di criteri che ne validano la coerenza e correttezza metodologica?	Definizione dei target in modo da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi sulla base dell'andamento temporale degli ultimi anni				X	
	Commisurazione dei target ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionale			X		
	Definizione dei target sulla base di un processo di condivisione con gli stakeholder interni ed esterni				X	
	Realizzazione di un audit interno sistematico sulle caratteristiche tecniche dei target		X			

DEFINIZIONE DELLE RISORSE							
AREE DI CHECK	REQUISITI DI PROCESSO	Valutazione				NOTE	
		NO	In prevalenza NO	In prevalenza SI	SI		
Si esplicitano nella RPP le risorse da destinare ai programmi?	Esplicitazione di indicazioni sulle risorse da destinare ai programmi (RPP)				X		
	Assegnazione delle risorse per la realizzazione dei programmi/obiettivi attribuiti alle singole responsabilità				X		
La redazione del Budget è coerente con le informazioni derivanti da altri documenti/attività della Camera (RPP, controllo di gestione, ecc)?	Coerenza del Budget Direzionale con la RPP				X		
	Redazione del Budget sulla base della spesa storica				X		
	Utilizzazione di informazioni derivanti dall'attività di controllo di gestione per lo stanziamento delle risorse in sede di Budget				X		
Il Budget direzionale è approvato nei termini di legge?	Approvazione del Budget Direzionale da parte della Giunta entro il 31 Dicembre				X		
C'è coerenza tra obiettivi operativi/azioni e le risorse effettivamente disponibili?	Correlazione di obiettivi operativi alla quantità e qualità delle risorse disponibili				X		
DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI							
AREE DI CHECK	REQUISITI DI PROCESSO	Valutazione				NOTE	
		NO	In prevalenza NO	In prevalenza SI	SI		
Al fine di definire gli obiettivi individuali, sono state identificate le aree sulle quali apportare miglioramenti?	Identificazione delle aree sulle quali apportare dei miglioramenti ai fini dell'individuazione di obiettivi individuali				X		
La definizione degli obiettivi individuali prende avvio da un processo negoziale tra i vari soggetti interessati (a cascata)?	Avvio di un processo negoziale tra segretario generale e dirigenti				X		
	Avvio di un processo negoziale tra dirigenti e posizioni organizzative				X		
	Avvio di un processo negoziale tra posizioni organizzative e personale				X		
	Assegnazione obiettivi a tutti i dirigenti e tutto il personale responsabile di unità organizzativa				X		
	Gli obiettivi individuali sono assegnati a tutti i dirigenti e le P.O. fino a tutto il personale camerale entro un termine tale da orientare effettivamente le azioni?	Assegnazione di obiettivi (individuali o di gruppo) al personale				X	
		Assegnazione degli obiettivi individuali in tempi congrui (tali da consentire lo svolgimento dell'attività e tali da orientare effettivamente le azioni)				X	
E' possibile individuare con chiarezza il contributo del singolo alla realizzazione degli obiettivi?	Chiara individuazione del contributo del singolo alla realizzazione degli obiettivi complessivi				X		

Sono previsti momenti di condivisione e comunicazione interna degli obiettivi assegnati ai singoli Centri di responsabilità e Servizi?	Esistenza di un processo di comunicazione interna formale e strutturato degli obiettivi assegnati ai singoli Centri di responsabilità e Servizi				X	
Sono definiti degli indicatori al fine di misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali?	Definizione di indicatori per gli obiettivi individuali				X	
Gli Indicatori sono sempre associati a target?	Definizione di target per gli indicatori				X	
I target sono definiti sulla base di una serie di criteri che ne validano la coerenza e correttezza metodologica?	Definizione di target sulla base di valori di riferimento derivanti da un'analisi di benchmarking interna e/o esterna all'ente				X	

IL SISTEMA INTEGRATO

AREE DI CHECK	REQUISITI DI PROCESSO	Valutazione				NOTE
		NO	In prevalenza NO	In prevalenza SI	SI	
Esiste reale integrazione tra il processo di programmazione e il ciclo della performance?	Trasposizione degli elementi che emergono dal processo di programmazione operativa nei documenti di programmazione (RPP, Budget, Piano della performance, ecc.)				X	
	Integrazione e continuità tra programmazione operativa (D.P.R. 254/2005) e ciclo della performance				X	
	Coerenza della RPP con il Programma Pluriennale (e aggiornamento dei contenuti)				X	
	Coerenza/identità tra il Piano della performance e la RPP				X	
	Rispetto delle fasi, dei tempi e dei soggetti definiti nel Sistema di misurazione e valutazione dell'ente				X	

IL PIANO DELLA PERFORMANCE

Nel piano della performance 2017-2019, sono presenti e prevalentemente corrette, dal punto di vista della coerenza e correttezza metodologica, le informazioni sulla Camera di Commercio, sul contesto di riferimento (interno ed esterno), sul mandato istituzionale e la missione dell'Ente, sulla performance organizzativa dell'Ente e sul processo seguito.

La Camera di Commercio di Varese, sulla base delle priorità degli organi di indirizzo, ha individuato per il triennio 2017-2019 quattro Aree strategiche così suddivise:

- Competitività delle imprese;
- Competitività dei mercati;
- Competitività del territorio;
- Garantire la salute dell'Ente camerale

Le aree strategiche sono state identificate assumendo a riferimento le principali aree di impatto che l'azione dell'Ente camerale produce sull'ambiente di riferimento. Per ciascuna area strategica, l'Ente ha identificato mediante la predisposizione di apposite schede gli obiettivi che intende raggiungere e i target sul triennio di riferimento.

Dalla lettura del Piano della Performance è evidente che per ogni ambito di misurazione e valutazione della performance l'Ente camerale ha individuato delle schede che ne riassumono le principali caratteristiche e ne definiscono gli indicatori, sulla base dei quali avvengono la misurazione e valutazione dell'effettivo raggiungimento dell'obiettivo (performance). Le schede cambiano a seconda dell'ambito cui si riferiscono.

Gli ambiti di valutazione possono essere così sintetizzati:

- **IMPATTI:** la scheda impatto identifica una serie di indicatori utili a quantificare l'impatto. Per ogni indicatore sono definiti il valore 2016 e lo scenario atteso per il triennio 2017-2019;
- **PROGRAMMI STRATEGICI:** le schede obiettivo del programma strategico forniscono una breve descrizione del programma, articolano le fasi lungo le quali il programma si svolge nel triennio 2017-2019 ed elencano una selezione di indicatori che servono a monitorare lo stato di attuazione del programma. Per ogni indicatore sono definiti il valore 2016 e i target attesi per il triennio 2017-2019;
- **ATTIVITA' E SERVIZI:** le schede obiettivo delle attività e dei servizi della Camera forniscono una breve descrizione di ciò che la Camera intende fare nell'esercizio di riferimento. Alla descrizione seguono una serie di indicatori raggruppati in quattro dimensioni: quantità, qualità, efficienza ed efficacia. Per ogni indicatore sono definiti il valore 2016 e il target 2017;
- **STATO DI SALUTE:** le schede obiettivo degli stati di salute descrivono brevemente lo stato di salute e forniscono una serie di indicatori attraverso i quali vengono misurate le diverse dimensioni in cui si articola ogni stato di salute. Per ogni indicatore sono definiti il valore 2016 e il target 2017;
- **CONFRONTI:** la scheda obiettivo relativa ai confronti con altre Camere di commercio seleziona un elenco di indicatori attraverso i quali l'Ente camerale si confronta con altre Camere di commercio.

L'Ente esplicita le risorse destinate ad ogni area strategica.

Si segnala una chiara rappresentazione grafica del documento ed una buona sintesi delle informazioni di maggiore interesse per gli stakeholders.

Nel Piano sono sinteticamente indicate le correlazioni con gli altri documenti del ciclo (sistema di misurazione e valutazione della performance, sistema di misurazione e valutazione).

IL PIANO DELLA PERFORMANCE								
AREE DI CHECK	Compliance/Requisiti strutturali	Valutazione compliance (presenza del singolo requisito)		Valutazione (esaustività e adeguatezza metodologica del singolo requisito)				NOTE
		NO	SI	NO	In prevalenza NO	In prevalenza SI	SI	
TRASPARENZA: Il Piano viene	Rispetto tempistica di legge per la redazione (31 gennaio)		X					X

pubblicato sul sito ed è facilmente accessibile e consultabile, in ottica di trasparenza ed è leggibile?	Pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione "Valutazione, trasparenza e merito"	X				X	
	Bilanciamento tra corpo del testo ed allegati	X				X	
	Differenziazione del linguaggio utilizzato per le sezioni divulgative rispetto a quelle di maggior dettaglio	X				X	
AREE STRATEGICHE, OBIETTIVI STRATEGICI E OBIETTIVI OPERATIVI: Sono presenti, metodologicamente corretti, esaustivi e comprensibili?	Aree strategiche e outcome	X				X	
	Obiettivi strategici triennali	X				X	
	Coerenza degli obiettivi strategici rispetto alle risultanze dell'analisi del contesto	X				X	
	Integrazione tra obiettivi strategici e priorità politiche e/o missione istituzionale	X				X	
	Obiettivi operativi annuali (almeno per il primo anno)	X				X	
	Trasversalità delle aree strategiche rispetto alle unità organizzative (solo aree verticali per ciascuna unità organizzativa vs aree trasversali a tutte le aree)	X				X	
	Obiettivi trasversali a più unità organizzative	X				X	
	Sistematica individuazione delle interdipendenze fra obiettivi strategici e/o operativi afferenti a diverse unità organizzative	X				X	
	Omogeneità nella qualità degli obiettivi, indicatori e target tra le diverse unità organizzative (elevata variabilità vs qualità omogenea)	X				X	
	Sistematica individuazione delle risorse disponibili per il conseguimento degli obiettivi strategici (mancata individuazione risorse vs puntuale individuazione delle diverse tipologie di risorse)	X				X	
	Sistematica individuazione delle risorse disponibili per il conseguimento degli obiettivi operativi (mancata individuazione risorse vs puntuale individuazione delle diverse tipologie di risorse)	X			X		Le risorse disponibili sono definite con riferimento agli obiettivi strategici. Per gli obiettivi operativi, trattandosi di attività consolidate, le risorse economiche sono valorizzate per macro-ambiti, di attività rispetto all'area strategica di riferimento.
	Individuazione degli obiettivi e degli indicatori assegnati al personale dirigenziale	X				X	
	Integrazione degli obiettivi operativi con gli obiettivi individuali dei dirigenti	X				X	
Obiettivi di promozione delle pari opportunità	X				X		
INDICATORI: Sono presenti,	Indicatori di outcome	X			X		Come riportato in precedenza l'OVP verifica che la

metodologicamente corretti e consentono di misurare il grado di raggiungimento di outcome, obiettivi strategici/operativi?							rilevazione di indicatori di impatto (outcome) presenta indubbe difficoltà di applicazione, per la particolarità dei servizi resi e per la complessità dello scenario di riferimento in cui molteplici fattori, anche indipendenti dall'azione dell'Ente camerale, concorrono ad interferire, in maniera determinante sui risultati esterni.
	Indicatori per gli obiettivi strategici		X				X
	Indicatori per gli obiettivi operativi		X				X
	Indicatori di input (es. risorse utilizzate)		X				X
	Indicatori di processo (es. stato di avanzamento attività)		X				X
	Indicatori di output (es. numero di pratiche lavorate)		X				X
	Indicatori di customer satisfaction		X				X
TARGET: Sono presenti per ogni indicatore, definiti secondo criteri metodologicamente corretti?	Target per gli indicatori		X				X
	Target triennali per gli obiettivi strategici		X				X
	Valori storici di riferimento (assenza valore anno precedente vs trend storico pluriennale)		X				X
	Valori di benchmark	X					X
PIANI OPERATIVI DI ATTIVITA': Sono presenti, costruiti correttamente e consentono di individuare le attività da porre in essere per il raggiungimento degli obiettivi prefissati (con i relativi tempi e soggetti coinvolti)?	Piani operativi di attività		X			X	Nel corso dell'anno l'Ente predispone delle schede progetto nelle quali vengono riportati il cronoprogramma delle attività, le risorse stanziare, il capo-progetto, ecc.
RAPPRESENTAZIONE NEL PIANO DELLA PERFORMANCE DELLE INFORMAZIONI DERIVANTI DAL PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE DELLA CAMERA DI COMMERCIO: Sono presenti, formulate in maniera corretta dal punto di vista metodologico, completa, chiara e comprensibile anche ad un lettore esterno?	Presentazione del Piano e di un indice		X				X
	Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni		X				X
	Quadro sintetico "l'amministrazione in cifre"		X				X
	Informazioni sul mandato istituzionale e missione		X				X
	Albero della performance		X				X
	Informazioni sull'analisi del contesto esterno		X				X
	Informazioni sull'analisi del contesto interno		X				X
Informazioni sul cascading da obiettivi strategici ad obiettivi operativi		X				X	

	Integrazione tra obiettivi strategici ed obiettivi operativi		X				X	
	Informazioni su fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano		X				X	
	Informazioni sul processo che garantisce la coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio		X				X	
	Informazioni sulle azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle performance		X				X	
COLLEGAMENTO CON ALTRI DOCUMENTI: E' previsto ed evidenzia adeguatamente le correlazioni tra i vari documenti del ciclo di gestione della performance?	Collegamento fra Piano e Programma triennale della trasparenza		X				X	
	Collegamento fra Piano e Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'amministrazione		X				X	

MONITORAGGIO (PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE) E REPORTING IN ITINERE

La Camera di Commercio di Varese monitora in itinere il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi connessi sia alla performance organizzativa (attraverso la misurazione degli indicatori e la verifica del grado di raggiungimento dei target attesi) che alla performance individuale dei Dirigenti e delle PO.

AREE DI CHECK	REQUISITI DI PROCESSO	Valutazione				NOTE
		NO	In prevalenza NO	In prevalenza SI	SI	
Gli strumenti e le metodologie di monitoraggio sono state progettate e attuate e forniscono un efficace supporto al ciclo della performance?	Utilizzo, da parte del Controllo di Gestione, di schede/strumenti per il monitoraggio in itinere e la misurazione del grado di attuazione degli obiettivi di performance organizzativa (strategica ed operativa) (monitoraggio obiettivi-indicatori-target)				X	Il Controllo di gestione effettua una rilevazione semestrale per monitorare il grado di raggiungimento degli obiettivi ed una rilevazione a pre-consuntivo ai fini del monitoraggio in itinere e per la predisposizione dei documenti di programmazione per l'esercizio successivo.
	Utilizzo, ai fini del monitoraggio, dei sistemi informativi adottati				X	
	Monitoraggio in itinere misurazione del grado di attuazione degli obiettivi dei Dirigenti (monitoraggio obiettivi-indicatori-target) ai fini della misurazione delle performance				X	
	Monitoraggio in itinere misurazione del grado di attuazione degli obiettivi delle Posizioni Organizzative (monitoraggio obiettivi-indicatori-target) ai fini della misurazione delle performance				X	
	Supporto del monitoraggio della performance di un modello/strumento ad hoc (BSC, CAF, Prism, macroambiti, modello personalizzato, etc.)				X	
Il processo di monitoraggio prevede cadenze periodiche e controlli di processo?	Presenza, nel processo di controllo, di step di monitoraggio periodici temporalmente predefiniti				X	Il monitoraggio viene effettuato con cadenza semestrale e a pre-consuntivo
	Aggiornamento tempestivo degli obiettivi nel momento in cui lo scenario interno o esterno si modifica in maniera sostanziale				X	
	Inibizione della possibilità di modificare il dato dopo una certa soglia temporale				X	Inibizione introdotta con l'implementazione dello strumento informatico
	Utilizzo del processo di monitoraggio per eventuali aggiornamenti degli obiettivi (feedback operativo)				X	
	Raccolta dei dati per il monitoraggio entro i primi 15 gg del mese successivo alla chiusura del periodo di riferimento dello step di monitoraggio			X		
	Esistenza di un processo formalizzato di verifica ed audit dei dati di monitoraggio				X	
Il sistema di Monitoraggio è allargato anche alle aziende speciali e alle partecipate e copre tutti gli ambiti di misurazione della performance?	Estensione dell'attività di monitoraggio anche alle attività realizzate dalle Aziende Speciali come controllo esterno				X	Nell'ambito del Piano della performance è stata predisposta una scheda obiettivi assegnati all'azienda speciale, soggetti a monitoraggio intermedio al pari degli altri obiettivi dell'Ente

	Estensione dell'attività di monitoraggio anche alle attività/obiettivi realizzate dalle "partecipate"			X		Le partecipate predispongono una relazione corredata da report sulle attività realizzate
	Realizzazione, ai fini della misurazione della performance, del monitoraggio dello stato di attuazione di piani e programmi				X	
	Realizzazione, ai fini della misurazione della performance, del monitoraggio del livello di efficienza nell'impiego delle risorse			X		
	Realizzazione, ai fini della misurazione della performance, del monitoraggio della quantità delle prestazioni e dei servizi erogati (output)			X		
	Realizzazione, ai fini della misurazione delle performance, del monitoraggio della Qualità delle prestazioni e servizi erogati (output/qualità)				X	
	Realizzazione, ai fini della misurazione delle performance, del monitoraggio della Qualità Percepita (Customer Satisfaction)				X	
	Realizzazione, ai fini della misurazione delle performance, del monitoraggio del benessere organizzativo				X	
	Realizzazione, ai fini della misurazione delle performance, del monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità				X	
	Ai fini della misurazione delle performance viene realizzato il monitoraggio dell'attività ordinaria				X	
Il sistema di reporting in itinere supporta il processo decisionale dei vari attori?	Invio dei report intermedi di monitoraggio alla Giunta e al Segretario Generale (Reporting Direzionale)				X	
	Invio dei report intermedi di monitoraggio ai Dirigenti (Reporting Operativo)				X	In occasione di ogni riunione di Giunta viene predisposto un report sullo stato avanzamento nell'utilizzo della voce interventi economici. Periodicamente vengono predisposti report intermedi sullo stato avanzamento progetti
	Utilizzo dei risultati del processo di valutazione per orientare i comportamenti del vertice politico amministrativo verso il miglioramento della performance dell'amministrazione				X	
	Utilizzo dei risultati del processo di valutazione per orientare i comportamenti della dirigenza verso il miglioramento della performance dell'amministrazione				X	
	Utilizzo dei risultati del processo di valutazione per orientare i comportamenti del personale verso il miglioramento della performance dell'amministrazione				X	
Il sistema di Reporting in itinere utilizza le informazioni derivanti da altri processi/sistemi/fonti a disposizione dell'ente?	Rappresentazione, attraverso il sistema di Reporting in itinere, delle informazioni prodotte dal Sistema di Pianificazione e Controllo				X	

	Coerenza tra la periodicità del Reporting in itinere e gli step di monitoraggio				X	
	Natura diversificata dell'informazione oggetto del reporting in itinere (non solo economico-finanziaria)				X	
	Utilizzo, nel Reporting in itinere, di strumenti per rilevare le cause di eventuali scostamenti circa il raggiungimento degli obiettivi				X	
	Rilevazione, attraverso il Reporting in itinere, delle informazioni relative alla performance dei vari livelli organizzativi (Reporting istituzionale per l'ente, Reporting Direzionale per le Aree, Reporting Operativo per le unità operative, etc.)			X		
	Il sistema di Reporting del Controllo di gestione economico-finanziario in itinere si basa su analisi effettuate tramite analisi per indici			X		L'analisi per indici è effettuata prevalentemente in occasione della predisposizione dei dati di preventivo, aggiornamento di preventivo e di consuntivo.
	Alimentazione del sistema di reporting in itinere attraverso le informazioni derivanti dal modello di misurazione delle performance adottato (BSC, CAF, Prism, macroambiti, modello personalizzato, etc.)			X		
	Rispetto delle fasi, dei tempi e dei soggetti definiti nel Sistema di misurazione e valutazione dell'ente				X	

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (EX POST)

AREE DI CHECK	REQUISITI DI PROCESSO	Valutazione				NOTE
		NO	In prevalenza NO	In prevalenza SI	SI	
Quanto definito nel Sistema di misurazione e valutazione viene effettivamente messo in atto nel processo?	Assegnazione della responsabilità della rilevazione dei dati in coerenza con quanto definito nel Sistema di misurazione e valutazione				X	
	Svolgimento del processo di misurazione (fasi e tempi) in coerenza con quanto definito nel Sistema di misurazione e valutazione				X	
Si procede alla misurazione della performance organizzativa nel suo complesso (outcome, output, efficienza, ecc.)?	Misurazione dell'impatto delle iniziative realizzate dall'ente (outcome)			X		L'uso di indicatori di impatto (outcome) presenta indubbe difficoltà di applicazione, per la particolarità dei servizi resi e per la complessità dello scenario di riferimento in cui molteplici fattori, anche indipendenti dall'azione dell'Ente camerale, concorrono ad interferire, in maniera determinante sui risultati esterni. Va inoltre considerato che il ricorso ad indicatori di impatto richiede un arco temporale necessariamente ampio per poter valutare l'efficacia degli interventi. Si tratta, infatti, di strumenti complessi che devono essere meglio sistematizzati e messi in relazione con il perfezionamento di analisi di contesto.
	Misurazione del grado di soddisfazione degli stakeholder dell'ente				X	Per la misurazione del grado di soddisfazione degli stakeholder l'Ente effettua delle indagini mirate sul gradimento delle iniziative realizzate e indagini di customer costanti sui servizi erogati.
	Misurazione dello stato di attuazione di piani e programmi (in termini di fasi e tempi, degli standard quali-quantitativi previsti e delle risorse assorbite dei programmi)				X	
	Misurazione del livello di efficienza nell'impiego delle risorse (contenimento dei costi e ottimizzazione dei tempi dei procedimenti)				X	
	Misurazione della quantità delle prestazioni e dei servizi erogati (output)				X	
	Utilizzo, ai fini della rilevazione della performance organizzativa, di indicatori relativi allo stato di salute dell'ente				X	
	Ai fini della misurazione della performance si procede alla rilevazione di dati di benchmarking?	Rilevazione di dati di benchmarking (trasversalmente alle tipologie di misurazione sopra indicate)			X	
Si rilevano gli scostamenti dei risultati rilevati rispetto ai target prefissati e se ne esplicitano le cause?	Rilevazione degli scostamenti dei risultati registrati rispetto a quanto pianificato e programmato				X	
	Esplicitazione delle cause di eventuali scostamenti dei risultati rispetto a quanto pianificato e programmato e suggerimento di interventi correttivi			X		

<p>Al fine di tradurre i dati rilevati in informazioni utili alla valutazione della performance, si coinvolgono i soggetti che, a vario titolo, operano nell'ente?</p>	<p>Coinvolgimento della dirigenza, delle P.O, ecc. nella fase di "traduzione" dei dati risultanti dal processo di misurazione della performance organizzativa</p>				<p>X</p>	
<p>I dati emersi dal processo di misurazione e valutazione vengono rielaborati in appositi format affinché l'ente possa in seguito usufruirne ?</p>	<p>Costruzione ed elaborazione di format ad hoc al fine di utilizzare i dati emersi dal processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa</p>				<p>X</p>	

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è strettamente correlato con la misurazione e la valutazione della performance organizzativa.

I ruoli organizzativi sottoposti a valutazione sono: il Segretario Generale, i Dirigenti, le Posizioni organizzative ed il personale non dirigente.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE						
AREE DI CHECK	REQUISITI DI PROCESSO	Valutazione				NOTE
		NO	In prevalenza NO	In prevalenza SI	SI	
C'è un collegamento effettivo tra le risultanze della performance organizzativa e la valutazione della performance individuale?	Utilizzo e rielaborazione dei dati rilevati in sede di misurazione e valutazione della performance organizzativa				X	
Il Segretario Generale è valutato sulla base di determinati parametri, così come definito nel SMVP dell'ente?	Misurazione della performance individuale del Segretario generale, sulla base di quanto definito nel Sistema di misurazione e valutazione della performance				X	
I Dirigenti e le Posizioni Organizzative sono valutati sulla base di una serie di parametri, così come definito dalla norma e riportato in dettaglio nel SMVP dell'ente?	Misurazione della performance individuale dei Dirigenti basata su indicatori di performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità				X	
	Misurazione della performance individuale delle Posizioni Organizzative basata su indicatori di performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità				X	
	Misurazione della performance individuale dei Dirigenti basata sul grado di raggiungimento di specifici obiettivi individuali				X	
	Misurazione della performance individuale delle Posizioni Organizzative basata sul grado di raggiungimento di specifici obiettivi individuali				X	
	Misurazione della performance individuale dei Dirigenti basata sulla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente e sulle competenze manageriali e professionali dimostrate				X	
	Misurazione della performance individuale delle Posizioni Organizzative basata sulla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente e sulle competenze manageriali e professionali dimostrate				X	
	Misurazione della performance individuale dei Dirigenti basate sulla capacità di valutare i propri collaboratori attraverso una significativa differenziazione dei giudizi			X		
	Misurazione della performance individuale delle Posizioni Organizzative basate sulla capacità di valutare i propri collaboratori attraverso una significativa differenziazione dei giudizi				X	
Il personale viene valutato sulla base di una serie di parametri, così come definito dalla norma e riportato in dettaglio nel SMVP dell'ente?	Misurazione della performance individuale del personale basata sul raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali				X	
	Misurazione della performance individuale del personale basata sulla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'unità organizzativa di appartenenza e sulle competenze manageriali e professionali dimostrate				X	
Quanto definito nel SMVP viene rispettato ed attuato in sede di valutazione della performance individuale?	Applicazione, nel processo di valutazione, del sistema di valutazione formalmente adottato per il personale dirigenziale (ruoli/tempi/procedure; schede di valutazione; procedure di conciliazione; etc.)				X	
	Applicazione, nel processo di valutazione, del sistema di valutazione formalmente adottato per il personale non-				X	

	dirigenziale (ruoli/tempi/procedure; schede di valutazione; procedure di conciliazione; etc.)					
Si esplicitano le cause di eventuali scostamenti rilevati rispetto al raggiungimento degli obiettivi individuali?	Esplicitazione, con la valutazione della performance individuale, delle cause di eventuali scostamenti circa il raggiungimento degli obiettivi e suggerimento di interventi correttivi					X
Sulla base delle risultanze del processo di misurazione e valutazione della performance individuale, viene stilata una graduatoria al fine di differenziare le valutazioni individuali?	Redazione di una graduatoria basata sui differenti livelli di performance conseguiti, ai fini della differenziazione delle valutazioni individuali del personale dirigenziale e non dirigenziale					X
La valutazione dei vari livelli organizzativi viene svolta secondo un processo gerarchico a cascata e sulla base di quanto previsto nel SMVP dell'ente?	Effettuazione della valutazione del segretario generale da parte della Giunta, sulla base degli elementi di giudizio forniti dall'Organismo di Valutazione (e secondo quanto previsto nel SMVP)					X
	Effettuazione della valutazione della dirigenza da parte del Segretario Generale (secondo quanto previsto nel SMVP)					X
	Effettuazione delle valutazioni delle posizioni organizzative da parte dei dirigenti (secondo quanto previsto nel SMVP)					X
	Effettuazione della valutazione del personale non dirigenziale da parte dei dirigenti e delle P.O. (secondo quanto previsto nel SMVP)					X
SISTEMA PREMIANTE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE						
AREE DI CHECK	REQUISITI DI PROCESSO	Valutazione				NOTE
		NO	In prevalenza NO	In prevalenza SI	SI	
La retribuzione di risultato si attribuisce sulla base delle risultanze del processo di misurazione e valutazione della performance individuale?	Attribuzione della retribuzione di risultato sulla base delle risultanze del processo di valutazione della performance individuale del segretario generale (secondo i criteri stabiliti nel SMVP)					X
	Attribuzione della retribuzione di risultato sulla base delle risultanze del processo di valutazione della performance individuale dei dirigenti e delle P.O. (secondo i criteri stabiliti nel SMVP)					X
	Attribuzione della retribuzione di risultato sulla base delle risultanze del processo di valutazione della performance individuale del personale non dirigenziale (secondo i criteri stabiliti nel SMVP)					X
	Erogazione della retribuzione di risultato solo in seguito al positivo accertamento dell'organo competente del raggiungimento degli obiettivi					X
I risultati del processo di misurazione e valutazione della performance individuale sono comunicati agli interessati al fine di orientarli verso sviluppi futuri?	Realizzazione di colloqui finali al fine di comunicare gli esiti della valutazione, commentare i risultati raggiunti e i comportamenti tenuti e orientare il valutato verso obiettivi e azioni utili nel futuro					X
I percorsi di formazione e sviluppo delle risorse umane vengono costruiti sulla base delle risultanze del processo di misurazione e valutazione della performance individuale e allo scopo di sviluppare le professionalità individuali?	Utilizzo degli esiti del processo di valutazione della performance individuale per lo sviluppo delle professionalità individuali (percorsi di formazione)					X
	Utilizzo delle risultanze della valutazione delle competenze per lo sviluppo di percorsi di crescita professionale					X

RENDICONTAZIONE INTERNA ED ESTERNA

La fase di rendicontazione riguarda le attività realizzate dalla Camera di Commercio di Varese per comunicare ai propri interlocutori (interni ed esterni) i risultati della performance.

Oltre alla Relazione sulla performance l'Ente utilizza altri strumenti per rendicontare agli stakeholder i risultati raggiunti, quali a titolo esemplificativo la Relazione sulla Gestione allegata al Bilancio consuntivo, il Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, ecc.

AREE DI CHECK	REQUISITI DI PROCESSO	Valutazione				NOTE
		NO	In prevalenza NO	In prevalenza SI	SI	
E' previsto un sistema di reporting (direzionale e operativo)?	Utilizzo, ai fini della rendicontazione interna, di un reporting Direzionale (Giunta e Segretario Generale)				X	
	Utilizzo, ai fini della rendicontazione interna, di un reporting operativo (dirigenti)				X	
Vengono predisposti e approvati, entro i termini di legge e dai soggetti previsti, i documenti di rendicontazione esterna?	Approvazione del bilancio d'esercizio entro i termini di legge (aprile)				X	
	Redazione, in allegato al bilancio d'esercizio, della Relazione sui risultati				X	
	Predisposizione della Relazione sulla performance da parte del Segretario Generale e approvazione da parte degli Organi dell'ente				X	
Esiste una corrispondenza tra i contenuti della Relazione sui risultati e quelli della Relazione sulla performance?	Utilizzo, per la predisposizione della Relazione sulla performance, anche di dati e informazioni già riportati nella Relazione sui risultati				X	
Per la redazione della Relazione sulla performance, sono utilizzati dati forniti da altri sistemi/documenti/fonti, ecc?	Utilizzo, per la predisposizione della Relazione sulla performance, dei dati rilevati dal controllo di gestione				X	
	Utilizzo, per la predisposizione della Relazione sulla performance, dei dati e delle informazioni forniti dai documenti di programmazione finanziaria e di bilancio				X	
La Relazione sulla performance viene sottoposta all'OIV affinché la validi?	Presentazione della Relazione sulla performance all'OIV per l'avvio del processo di verifica propedeutico alla validazione del documento				X	
	Attuazione, da parte dell'OIV, con il supporto della struttura tecnica, del processo di verifica della Relazione sulla performance al fine di rilevarne il livello di conformità, attendibilità e comprensibilità				X	
	Validazione della Relazione sulla performance				X	
In ottica di trasparenza, la Relazione sulla performance viene pubblicata sul sito istituzionale della Camera di commercio e viene presentata in apposite giornate agli stakeholder dell'ente?	Pubblicazione della Relazione sulla performance nella sezione Trasparenza, valutazione e merito del sito istituzionale dell'ente				X	

	Momenti di incontro e confronto con i cittadini, le associazioni di categoria, ecc per la presentazione agli Stakeholders degli obiettivi, dei risultati e delle risorse impiegate nella gestione ("Giornate della Trasparenza")				X	Oltre ai canali di tradizionali di comunicazione con gli stakeholder (newsletter, sito, ...) la Camera di Commercio di Varese realizza tour virtuali all'interno dell'Ente per la presentazione dei servizi, visite guidate con le scuole, momenti di confronto con le Associazioni di categoria e le Istituzioni del territorio.
Vengono predisposti, entro i termini di legge e dai soggetti previsti, i documenti di rendicontazione interna?	Predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema dei controlli da parte dell'OIV				X	
	Elaborazione, da parte dell'OIV, del report sul controllo strategico				X	
Per la predisposizione del report sul controllo strategico, sono utilizzati dati e informazioni forniti da altri documenti/fonti, ecc?	Utilizzo, per la predisposizione del report, dei dati forniti dai documenti di programmazione finanziaria e di bilancio				X	
	Utilizzo, per la predisposizione del report, dei dati riportati nella Relazione sulla performance				X	
	Utilizzo, per la predisposizione del report, dei dati riportati nella Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema dei controlli				X	
	Utilizzo, per la predisposizione del report, delle informazioni emerse dai colloqui tenuti con la dirigenza				X	
Dal Report sul controllo strategico si evincono tutte le informazioni necessarie per rendicontare agli organi il livello di raggiungimento degli obiettivi dell'ente, gli scostamenti rispetto a quanto programmato e le cause di tali scostamenti?	Comunicazione, attraverso il Report sul controllo strategico, di informazioni che evidenziano lo "stato di salute" dell'ente in relazione ad alcune variabili (economiche, organizzative, livello di efficienza e efficacia dei servizi)				X	
	Utilizzo, nel report sul controllo strategico, di indicatori e dati rilevati attraverso il Sistema Informativo Pareto				X	
	Esplicitazione, attraverso il report sul controllo strategico, di un giudizio sintetico sul livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati (% obiettivi pienamente realizzati, % obiettivi parzialmente realizzati, ecc)				X	
	Esplicitazione, attraverso il report sul controllo strategico, di un giudizio sintetico sulle modalità attraverso le quali sono stati conseguiti gli obiettivi strategici				X	
	Esplicitazione, attraverso il report sul controllo strategico, di eventuali fattori di criticità (causa del mancato raggiungimento degli obiettivi) e delle proposte per la rimozione degli stessi				X	
Il sistema di Reporting è funzionale alla redazione dei documenti di pianificazione, programmazione e rendicontazione?	Funzionalità dei documenti di rendicontazione (interna e esterna) per la predisposizione dei documenti di pianificazione e programmazione				X	

Il sistema di Reporting è di supporto all'attività dell'OIV?	Funzionalità e supporto dei documenti di rendicontazione (interna e esterna) all'attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)				X	
	Rispetto delle fasi, dei tempi e dei soggetti definiti nel Sistema di misurazione e valutazione dell'ente				X	

LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La Relazione sulla performance elaborata dalla Camera di Commercio di Varese presenta un buon livello di compliance e rappresenta con semplicità e immediatezza (anche attraverso l'ausilio di grafici, istogrammi e tabelle) le attività messe in campo dall'Ente per il perseguimento delle proprie finalità ed il raggiungimento degli obiettivi programmati.

LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE								
AREE DI CHECK	Compliance/Requisiti strutturali	Valutazione compliance (presenza del singolo requisito)		Valutazione (esaustività e adeguatezza metodologica del singolo requisito)			NOTE	
		NO	SI	NO	In prevalenza NO	In prevalenza SI		SI
E' possibile rilevare la correttezza del processo di redazione?	Redazione della Relazione sulla Performance nei termini di legge (30 giugno)		X				X	
La Relazione fornisce informazioni sintetiche e soddisfa le esigenze di lettura e comprensibilità da parte degli stakeholder?	Indice e presentazione		X				X	
	Sezione di sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni		X				X	
	Informazioni relative al contesto esterno di riferimento nel quale si è svolta l'azione dell'amministrazione		X				X	
	Informazioni relative all'amministrazione (risorse umane, economiche, ecc.)		X				X	
	Informazioni relative ai risultati raggiunti (sintesi del numero di obiettivi strategici e operativi raggiunti, ecc.)		X				X	
	Informazioni relative alle criticità e opportunità rilevate dall'amministrazione		X				X	
Si rendiconta sui risultati organizzativi raggiunti?	Sezione "Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti"		X				X	
	Albero della performance		X				X	
	Albero della performance; esplicitazione e adeguata rappresentazione della performance complessiva registrata dall'amministrazione nell'anno (modalità grafiche; sintesi dei risultati; ecc)		X				X	
	Albero della performance; esplicitazione di aree strategiche e outcome		X				X	
	Albero della performance: esplicitazione di obiettivi strategici		X				X	
	Albero della performance: esplicitazione di obiettivi e piani operativi		X				X	
Si rendiconta sui risultati organizzativi raggiunti?	Risultati raggiunti relativamente alle Aree strategiche e agli obiettivi strategici		X				X	
	Aree strategiche: esplicitazione di outcome associati e dei relativi indicatori	X					X	
	Obiettivi strategici; esplicitazione di indicatori per gli obiettivi strategici		X				X	
	Obiettivi strategici: esplicitazione dei target (valori attesi) per gli indicatori		X				X	
	Obiettivi strategici; esplicitazione dei risultati ottenuti (consuntivo indicatori)		X				X	

	Obiettivi strategici; esplicitazione di dati relativi agli scostamenti rispetto ai target		X				X	
	Obiettivi strategici; grado (valore %) di raggiungimento		X				X	
	Obiettivi strategici; esplicitazione delle cause dell'eventuale mancato raggiungimento		X				X	
	Obiettivi strategici; esplicitazione dei dati relativi alle risorse umane previste ed impiegate		X				X	
	Obiettivi strategici; esplicitazione dei dati relativi alle risorse economiche stanziare ed impiegate		X				X	
	Allegato alla Relazione in cui sono riportate le tabelle relative agli obiettivi strategici		X				X	
	Risultati raggiunti relativamente agli Obiettivi e Piani Operativi		X				X	
	Obiettivi operativi; esplicitazione di indicatori per gli obiettivi operativi		X				X	
	Obiettivi operativi; esplicitazione dei target (valori attesi) per gli indicatori		X				X	
	Obiettivi operativi; esplicitazione dei risultati ottenuti per gli indicatori (a consuntivo)		X				X	
	Obiettivi operativi; esplicitazione di dati relativi agli scostamenti rispetto ai target		X				X	
	Obiettivi operativi: grado (valore %) di raggiungimento		X				X	
	Obiettivi operativi; esplicitazione delle cause dell'eventuale mancato raggiungimento		X				X	
	Obiettivi operativi; esplicitazione dei dati relativi alle risorse umane previste ed impiegate		X				X	
	Obiettivi operativi: esplicitazione dei dati relativi alle risorse economiche stanziare ed impiegate per gli obiettivi operativi		X				X	
	Obiettivi operativi; individuazione delle strutture e dei soggetti responsabili		X				X	
	Allegato alla Relazione in cui sono riportate le tabelle relative agli obiettivi operativi		X				X	
	Esplicitazione dei risultati conseguiti rispetto a quanto pianificato e programmato nel Programma triennale della trasparenza		X				X	
	Esplicitazione dei risultati conseguiti in relazione agli Standard di qualità dei servizi		X				X	
Si rendiconta sui risultati individuali raggiunti?	Risultati raggiunti relativamente agli Obiettivi individuali		X			X		
	Esplicitazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali, articolati per tipologia di personale (dirigenti, posizioni organizzative, dipendenti, ...)	X				X		
	Esplicitazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali, articolati per aree organizzative, uffici, ecc.		X			X		
	Esplicitazione di ulteriori elementi informativi		X			X		

La Relazione evidenzia un'analisi dei risultati anche dal punto di vista economico patrimoniale?	Sezione "Risorse, efficienza ed economicità"		X				X	
	Informazioni di bilancio e dei risultati raggiunti in termini di efficienza ed economicità delle risorse		X				X	
	Quantificazione e presenza di informazioni utili per documentare il calcolo degli eventuali risparmi sui costi		X				X	
Si rendicontano i risultati raggiunti in tema di pari opportunità e di genere?	Sezione "Pari opportunità e bilancio di genere"		X				X	
	Obiettivi di promozione delle pari opportunità e di genere		X				X	
	Allegato alla Relazione in cui si riporta un Prospetto relativo alle pari opportunità e al bilancio di genere	X		X				
La Relazione fornisce informazioni sul processo seguito dall'amministrazione per la redazione della Relazione (fasi, tempi, soggetti, responsabilità)?	Sezione "Il processo di redazione della Relazione sulla performance"		X				X	
	Definizione delle fasi del Processo		X				X	
	Definizione dei soggetti responsabili di ciascuna fase del Processo		X				X	
	Definizione della tempistica del processo		X				X	
La Relazione evidenzia i punti di forza e le aree di miglioramento dell'intero ciclo di gestione della performance?	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance		X				X	
	Evidenza della presenza/assenza di integrazione tra il ciclo della performance e il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio		X				X	
	Elenco dei documenti/atti adottati nell'ambito del ciclo di gestione della performance		X				X	
	Esplicitazione, per ciascun documento, della data di approvazione, di pubblicazione e di aggiornamento (eventuale)	X		X				
	Esplicitazione, per ciascun documento, del link da cui è possibile effettuare il download	X		X				

CONCLUSIONI

Al termine dell'esame l'OVP, verificata la continuità ed il consolidamento del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni esprime sullo stesso una valutazione positiva.

Si sottolinea, come anticipato nelle premesse, che il tema della valutazione delle performance è attualmente oggetto di revisione a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica (al quale sono state affidate le funzioni di coordinamento delle attività di valutazione della performance con decreto del Presidente della Repubblica n. 105 del 9 maggio 2016) in ottica di riduzione degli oneri informativi posti a carico delle amministrazioni e introduzione di regimi differenziati in ragione della tipologia e delle dimensioni delle amministrazioni. L'OVP, nelle more dell'applicazione a regime della riforma delle Camere di Commercio e della definizione di apposite linee guida da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, osserva che le procedure realizzate e ormai confermate hanno permesso l'instaurarsi di *best practice* consolidate, che garantiscono sia un livello di performance sempre maggiore, valutabile e misurabile, sia l'effettiva realizzazione dei controlli sulle attività dell'Ente da parte dell'OVP, considerata l'accessibilità e la trasparenza dei processi.

Varese, 26 aprile 2018

Dott.ssa Luisa Marzoli
..... (F.to Luisa Marzoli).....