Camera di Commercio
Teramo

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni
Anno 2014

Camera di Commercio
Teramo

Introduzione e Indice

La presente relazione è redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Camera di Commercio di Teramo in conformità con quanto previsto dall'articolo 14 comma 4 lettera a) del decreto legislativo n. 150/2009, che individua, tra i compiti dell'OIV, 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
(1) Analisi strategica ed attività a supporto della programmazione pluriennale;
(2) Individuazione delle linee strategiche e degli outcome;
(3) Individuazione degli obiettivi strategici;
(4) Allocazione delle risorse;
(5) Sistema integrato

b) PROGRAMMAZIONE OPERATIVA
(1) Attività a supporto della programmazione annuale;
(2) Definizione degli obiettivi operativi;
(3) Definizione delle risorse;
(4) Definizione degli obiettivi individuali;
(5) 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
(1) Misurazione e valutazione della performance individuale;
(2) Sistema premiante e Sviluppo delle risorse umane

f) RENDICONTAZIONE INTERNA ED ESTERNA

PRESENTAZIONE

Nella presente relazione l'Organismo Indipendente di Valutazione 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 Teramo degli strumenti e delle misure previste dal decreto legislativo n. 150/2009.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha seguito 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, tutt'ora in evoluzione e condizionato da fattori endogeni ed esogeni.

Preme, comunque, sottolineare come il tema della misurazione e valutazione della performance sia da tempo oggetto di analisi ed approfondimenti da parte della Camera di Commercio di Teramo, anche grazie ad un'esperienza pregressa che ha consentito affinamenti progressivi dei sistemi di valutazione già in uso, sui quali è stato impiantato tutto il ciclo di gestione della performance.

ARCHITETTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI E LA SUA FORMALIZZAZIONE

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.

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 Teramo 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 il 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 organizzativa è stato	Modello di misurazione della performance (BSC, CAF, Prism, macroambiti, modello personalizzato, ecc.)	X		X				il Sistema di misurazione e valutazione della performance sarà ulteriormente	

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	sviluppato ed aggiornato.	
	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	Con l'implementazione del sistema informatizzato per la gestione del ciclo della performance la Camera di Commercio di Teramo ha predisposto le schede anagrafiche 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, il responsabile della validazione, ecc. . .	
	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				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	Al Segretario Generale compete, per quanto possibile, armonizzare e rendere omogenee le proposte di valutazione formulate dai funzionari e dagli altri dirigenti. I
	Indicatori quantitativi per valutare le 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	
	Piani di miglioramento Individuali		X				X	Il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance della Camera di Commercio di Teramo 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,	Definizione del processo: fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità		X				X	

responsabilità) è stato individuato in modo corretto, ossia è funzionale alle esigenze del ciclo della performance? (chi e quando)	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	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	La Camera di Commercio di Teramo utilizza il sistema informatizzato per la gestione del ciclo della performance realizzato da Infocamere. Tale sistema, implementato nel 2012 per la redazione del piano e per le attività di rilevazione e monitoraggio, dovrebbe consentire a regime la

								valutazione del personale
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 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 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**				
		NO	**In prevalenza NO**	**In prevalenza NO**	**SI**	**NOTE**
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'esaustività, 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 affinchè 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. 64 del 22 APRILE 2014 la Giunta camerale ha nominato l'Organismo Indipendente di Valutazione in forma collegiale. In base a quanto previsto dal D.Lgs n.150/2009 l'OIV si avvale 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 Teramo 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
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. Con deliberazione n. 64 del 22 aprile 2014 la Giunta camerale ha costituito per il periodo 2014-2016 l'Organismo Indipendente di Valutazione in forma collegiale previa acquisizione del parere favorevole formulato da Civit (ora ANAC) con delibera n. 45/13.3.2014 .

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE E LA STRUTTURA TECNICA DI SUPPORTOI						
AREE DI CHECK	REQUISITI STRUTTURALI	VALUTAZIONE				NOTE
		NO	IN PREVALENZA NO	IN PREVALENZA SI	SI	
Sono state individuate (e formalizzate in un apposito regolamento) le caratteristiche e le modalità di funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione	Possesso da parte dei componenti dell'Organismo Indipendente di Valuazione delle competenze professionali necessarie per ricoprire tale ruolo (tecnico-specialistiche relative al funzionamento del sistema camerale di base)				X	
	Definizione delle modalità di comunicazione/lavoro tra OIV e Camera di commercio e (se organo collegiale) tra i componenti dell'Organismo stesso (in presenza e in "remoto")	X				
	Definizione delle modalità di "tracciabilità" dei documenti prodotti e di quelli di cui l'OIV prende visione per l'espletamento dei propri compiti	X				
	Definizione delle modalità di "tracciabilità" degli incontri e dei lavori realizzati (in presenza o in Web conference)	X				
	Individuazione delle modalità di lavoro utili per svolgere l'attività di valutazione e controllo strategico	X				
	Individuazione delle modalità di lavoro utili per elaborare la proposta di valutazione del Segretario Generale	X				
	Individuazione delle modalità di lavoro utili per la redazione della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema dei controlli interni	X				
	Indiduazione delle modalità di lavoro utili per l'attività di validazione della Relazione sulla performance	X				
	Esplicitazione di tutti gli elementi sopra riportati all'interno di un Regolamento sul funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione in coerenza con quanto riportato nel documento sul Sistema di Misurazione e valutazione	X				
E' stata prevista una struttura a supporto dell'attività dell'OIV e	Individuazione di una struttura tecnica di supporto all'attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione.				X	
	Individuazione delle professionalità delle funzioni della Struttura tecnica di supporto				X	

formalizzate le modalità di funzionamento?	Strutturazione di una modalità di collegamento tra la struttura tecnica di supporto e (laddove non coincidente) il controllo di gestione				X	
	Progettazione e formalizzazione del rapporto tra la struttura tecnica di supporto e gli altri uffici dell'Ente				X	

LE FASI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE E GLI STRUMENTI DI ACCOUNTABILITY

PIANIFICAZIONE STRATEGICA

Nella Camera di Commercio di Teramo si rileva, per l'anno 2013, 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 indubbie 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 2015-2017 ed elencano una selezione di indicatori che servono a monitorare lo stato di attuazione del programma. Per ogni indicatore sono definiti il valore 2014 e i target attesi per il triennio 2015-2017.

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 vengono raccolte tutte le informazioni sul contesto esterno?	Realizzazione di analisi del contesto economico-istituzionale del territorio di riferimento tese ad evidenziare le opportunità (Opportunity) da cogliere e le sfide (Threat) da affrontare [tramite SWOT ANALYSIS]				X	Per la definizione degli obiettivi l'Ente camerale coinvolge in particolare i seguenti stakeholder: - organo di indirizzo politico amministrativo, nella 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. In questo modo si cerca di soddisfare 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 . Nel 2014 è stato inoltre completato il progetto di revisione del sito internet istituzionale che consentirà l'aggiunta di nuove funzionalità che integrano la partecipazione dell'utente tramite canali social e customer.
	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 Teramo avviene principalmente attraverso l'uso di canali tradizionali quali: l'organizzazione di riunioni periodiche con amministratori, associazioni di categoria la realizzazione di indagini di customer, la somministrazione di questionari alle imprese sul gradimento delle iniziative realizzate, E' inoltre stata rilasciata la nuova versione del sito internet istituzionale che consentirà 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	Utilizzo, in sede di pianificazione, dei risultati derivanti dall'attività di controllo (strategico)				X	

controllo srategico e di quelli rilevati nella Relazione sulla performance?	Adeguata 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 stategiche 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	L'uso di indicatori di impatto outcome) presenta indubbie 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
	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?	Adeguata considerazione, nell'ambito del processo di definizione degli outcome, dei diversi contributor (soggetti che concorrono con l'ente al raggiungimento degli outcome)				X	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.
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 processso 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 stratgeici sulla base delle risultanze del coinvolgimento degli stakeholder esterni				X	
	Definizione degli obiettivi strategici sulla base delle risultanze del cooinvolgimento degli stakeholder interni (organi di indirizzo politico, vertice amministrativo, dirigenza) nella definizione degli obiettivi strategici				X	
	Adeguata 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					La Camera di Commercio di Teramo non ha Aziende Speciali
	Definizione di obiettivi strategici perseguibili dalle partecipate	NO				
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	X				
	Realizzazione di un test di validazione della qualità degli indicatori relativi agli obiettivi Strategici	X				
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 (2014-2016) e quelli definiti nel Piano successivo (2015-2017) 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 tecnicamete 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 Teramo 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 Teramo 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 il valore 2014 e il target 2015.

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 in corrispondenza delle 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 operativi 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 oinvoglimento degli stakeholder?	Predisposizione della RPP sulla base anche delle risultanze del coinvolgimento degli stakehoder interni e esterni				X	
Nella RPP si riportano i programmi/obiettivi che l'Ente intende	Esplicitazione nella RPP dei programmi/obiettivi di Ente che si intendono attuare nell'anno				X	

attuare nell'anno?						
Nella definizione dei programmi/obiettivi, si tiene conto delle risultanze dei sistemi di controllo esistenti?	Adeguata 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 tra rappresentazione del collegamento nel Piano della performance				X	

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					La Camera di Commercio di Teramo non ha Aziende Speciali

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	
Gli indicatori sono definiti in modo tale da consentire di misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi relativamente a più ambiti (qualità, in put, 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	
	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	
Gli indicatori sono definiti secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione?	Utilizzo di schede anagrafiche degli indicatori				X	Come riportato in precedenza, con l'implementazione del sistema informatizzato per la gestione del ciclo della performance la Camera di Commercio di Teramo ha predisposto le schede anagrafiche 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, il responsabile della validazione, ecc. .
	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					
	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	
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 obiettivi a tutti i dirigenti e tutto il personale responsabile di unità organizzativa				X	
	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?	Traposizione 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

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 pubblicato sul sito ed è facilmente accessibile e consultabile, in ottica di trasparenza ed è leggibile?	Rispetto tempistica di legge per la redazione (31 gennaio)		X				X	
	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	
	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, metodologicamente corretti e consentono di misurare il grado di raggiungimento di outcome, obiettivi strategici/operativi?	Indicatori di outcome		X				X	
	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	
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 bilanci		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						
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**	Si rimanda alla sezione trasparenza del sito per la visione dei report realizzati con il sistema informativo adottato sul monitoraggio intermedio
	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
	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				
	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					La Camera non ha aziende speciali
	Estensione dell'attività di monitoraggio anche alle attività/obiettivi realizzate dalle "partecipate"	X				
	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	La Camera di Commercio di Teramo ha attivato un sistema di monitoraggio costante per la rilevazione della qualità dei servizi erogati
	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	
	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/fon	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	

ti a disposizione dell'ente?	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 infomazioni 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**	**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	Misurazione dell'impatto delle iniziative realizzate dall'ente (outcome)				X	

complesso (outcome, output, efficienza, ecc.)?	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 qualiquantitativi 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	La Camera di Commercio di Teramo sta avviando la rilevazione di dati di Benchmarking con le CCIAA Abruzzesi .
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	
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?	Coinvolgimento della dirigenza, delle P.O, ecc. nella fase di "traduzione" dei dati risultanti dal processo di misurazione della performance organizzativa				X	
I dati emersi dal processo di misurazione e valutazione vengono rielaborati in appositi format affinchè l'ente possa in seguito usufruirne ?	Costruzione ed elaborazione di format ad hoc al fine di utilizzare i dati emersi dal processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa				X	

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE						
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 nondirigenziale (ruoli/tempi/procedure; schede di valutazione; procedure di conciliazione; etc.)				X	
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 valutazione 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						
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 affinchè 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 dellla 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 dicategoria, ecc per la presentazione agli Stakeholders degli obiettivi, dei risultati e delle risorse impiegate nella gestione ("Giornate della Trasparenza")				X	

Vengono predisposti, entro i termini di legge e X 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

Per l'analisi di dettaglio sulla Relazione sulla performance per l'anno 2013 si rimanda al Documento di validazione approvato dall'Organismo Indipendente di Valutazione in data 17 giugno 2014

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 stanziate 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 stanziate 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 economicofinanziaria 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 effettuarne il download		X				X	

Organismo Indipendente di Valutazione
IL PRESIDENTE
(Dott.ssa Ilaria VALENTINI)

I COMPONENTI

(Dott. Prof. Giuseppe MAURO)

(Dott. Pietro NARDINOCCHI)