Unioncamere

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Format per la redazione del documento

**Maggio 2020**

CCIAA di \_\_\_\_\_ (inserire logo)

La Relazione sulla performance \_\_\_\_ (inserire anno)

 / / (inserire data di approvazione della Relazione)

**SOMMARIO**

[Premessa 2](#_Toc39746220)

[1. I PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI 3](#_Toc39746221)

[2. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE 4](#_Toc39746222)

[3. RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 5](#_Toc39746223)

[3.0 - Albero della performance 6](#_Toc39746224)

[3.1 - Rendicontazione degli obiettivi strategici triennali 7](#_Toc39746225)

[3.2 - Rendicontazione degli obiettivi operativi annuali 8](#_Toc39746226)

[3.3 - Valutazione complessiva della performance organizzativa 9](#_Toc39746227)

[3.4 - Bilancio di genere 11](#_Toc39746228)

[4. RENDICONTAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI 12](#_Toc39746229)

[5. IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE 14](#_Toc39746230)

[ALLEGATO 1 – VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE 15](#_Toc39746231)

## **Premessa**

** INDICAZIONI PER LA REDAZIONE**

In questa sezione, da considerarsi opzionale, viene presentata la Relazione sulla performance nel suo complesso, tracciandone i punti salienti e la filosofia di fondo.

La Relazione sulla performance rappresenta lo strumento attraverso il quale la Camera di commercio di …. rende conto del proprio operato alle imprese, alla comunità, ai partner istituzionali, alle risorse umane, ovvero ai propri stakeholder, interni ed esterni, illustrando i risultati ottenuti nel corso dell’anno precedente.

Si tratta di un lavoro svolto nella convinzione che ciò rappresenti non solo un dovere istituzionale, ma anche un mezzo attraverso il quale rafforzare le relazioni instaurate e il grado di conoscenza della propria azione nella comunità di riferimento, condizione indispensabile per consentire la realizzazione della strategia definita nel programma di mandato.

Con la Relazione sulla Performance l’Ente porta a conoscenza degli stakeholder gli impegni assunti nei loro confronti, in termini di attese da soddisfare e modalità operative da adottare; inoltre evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti e indicandone le cause e le misure correttive da attuare.

……………………….

# 1. I PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI

** INDICAZIONI PER LA REDAZIONE**

La CCIAA descrive sinteticamente, in questa sezione, i risultati più rilevanti, con particolare riferimento agli aspetti di maggior interesse per gli stakeholder esterni.

Possono essere evidenziate in questa sede, dunque, le seguenti informazioni:

* una panoramica sul grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi in relazione ai principali “aggregati” (performance di ente, degli ambiti strategici, delle unità organizzative, delle prospettive BSC, laddove si adotti tale strumento);
* i dati relativi agli indicatori più significativi inseriti nel Piano della performance.

***🖝 Sintesi dei risultati principali. Un esempio***



# 2. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE

** INDICAZIONI PER LA REDAZIONE**

La sezione ha lo scopo di fornire elementi utili per comprendere eventuali mutamenti intercorsi tra la fase di programmazione (espressa nel Piano della performance) e la fase di gestione, evidenziando in particolare:

* l’eventuale mutamento del contesto in cui l’amministrazione si è trovata a operare nel periodo di riferimento;
* l’aggiornamento del quadro delle risorse umane ed economico-finanziarie complessive dell’ente descritte nel Piano (nell’analisi di contesto), evidenziando eventualmente se le variazioni intervenute nell’anno abbiano inciso indistintamente su tutti gli ambiti organizzativi o se abbiano avuto effetto solo su determinate attività o obiettivi.

È importante non riproporre in questo documento le stesse informazioni inserite in sede di pianificazione, ma rendere conto di quanto è stato registrato nel corso dell’anno rispetto all’analisi del contesto fatta a preventivo. Di seguito si riporta un esempio.

Diverse sono le novità normative che, nell’anno …. hanno influenzato l’attività delle CCIAA. In particolare, di seguito si segnalano:

* il regolamento UE 2016/679 sulla protezione dei dati (GDPR), operativo dal 25 maggio 2018, con cui la Commissione europea ha inteso rafforzare e rendere più omogenea la protezione dei dati personali di cittadini dell’UE. Ciò ha influito su …….;
* la legge di bilancio 2018, che tra le altre cose, al fine di promuovere forme di imprenditoria giovanile in agricoltura, riconosce ai giovani coltivatori ed imprenditori agricoli agevolazioni nel settore imprenditoriale; ciò ha fatto sì che la CCIAA …….…;

Per quanto riguarda il contesto economico, gli indicatori dell’economia regionale hanno evidenziato nell’anno …. una dinamica nell’insieme favorevole, anche se nella seconda parte dell’anno si sono manifestati alcuni segnali di rallentamento, a differenza di quanto previsto in sede di pianificazione.

Per la provincia, con riferimento ai dati medi su base annuale, si rileva ancora un andamento positivo per il settore manifatturiero e per l’export, sia pure con un certo ridimensionamento della crescita a partire dal 3° trimestre. Rispetto alle previsioni riportate in sede di Piano della performance, dunque, si registra …..

Si segnala poi l’aumento del tasso di occupazione che, con un valore di 68% (come rapporto tra occupati a popolazione in età lavorativa), si riporta sui livelli precedenti l’inizio della crisi del 2009, collocando la provincia di ….. al di sopra della media regionale e nazionale. Si registra una parziale ripresa anche del numero di imprese registrate (+ …%), per effetto soprattutto di …….

Per il turismo si registra un ridimensionamento delle dinamiche dei flussi, in particolare per gli arrivi, dovuto probabilmente a quanto si è verificato nel corso dell’anno appena trascorso. Ciò ha influito anche sul raggiungimento di alcuni obiettivi, in particolare ….. e ….., di cui si dirà meglio nel prosieguo della Relazione.

# 3. RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

** INDICAZIONI PER LA REDAZIONE**

Questa sezione è dedicata alla rendicontazione dei risultati di performance organizzativa, per cui deve presentare:

* i risultati ottenuti rispetto ai target annuali degli obiettivi strategici triennali, evidenziando gli eventuali scostamenti riscontrati e come gli eventuali fattori interni o esterni abbiano influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento dei target stessi;
* i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi annuali, evidenziando gli scostamenti rispetto ai target e come gli eventuali fattori interni o esterni abbiano influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi stessi;
* la valutazione complessiva della performance organizzativa relativa all’anno di riferimento, tenendo conto del contesto illustrato nel capitolo precedente.

Inoltre, in maniera speculare a quanto previsto nel Piano della performance, in chiusura di questo capitolo occorre rendicontare gli obiettivi che hanno rilevanza di genere.

## 3.0 - Albero della performance

** INDICAZIONI PER LA REDAZIONE**

Nel caso in cui nel Piano sia stato inserito l’Albero della performance[[1]](#footnote-1), in questa sezione può essere riportato lo stesso albero, con l’evidenziazione (grafica) del raggiungimento degli obiettivi nell’anno.

| Ambito strategico | Obiettivi strategici | Obiettivi operativi |
| --- | --- | --- |
| AS01 ……………………. | OS.01.01 - …………………………. |  | OP.01.01.01 - ……………………………………………….. |  |
| OP.01.01.02 - …………………………………………………. |  |
| OP.01.01.03 - ………………………………………………….. |  |
| AS02 ……………………. | OS 02.01 - …………………………. |  | OP.02.01.01 - …………………………………………………… |  |
| OP.02.01.02 - …………………………………………………… |  |
| OP.02.01.03 - …………………………………………………… |  |
| AS03 ……………………. | OS 03.01 - …………………………. |  | OP.03.01.01 - …………………………………………………… |  |
| OP.03.01.02 - …………………………………………………… |  |
| OP.03.01.03 - …………………………………………………… |  |
| OP.03.01.04 - …………………………………………………… |  |
| OS 03.02 - …………………………. |  | OP.03.02.01 - …………………………………………………… |  |
| OP.03.02.02 - …………………………………………………… |  |
| OP 03.02.03 - …………………………………………………… |  |
| OP.03.02.04 - …………………………………………………… |  |
|  | Obiettivo non raggiunto |
|  | Obiettivo raggiunto parzialmente |
|  | Obiettivo raggiunto |

## 3.1 - Rendicontazione degli obiettivi strategici triennali

** INDICAZIONI PER LA REDAZIONE**

Rendicontare, nel dettaglio, i risultati ottenuti con riferimento ai target annuali associati ai singoli obiettivi strategici triennali.

Può essere utilizzata una tabella come quella riportata di seguito in cui si evidenziano, per ogni obiettivo strategico, le seguenti informazioni:

* Ambito strategico a cui si riferisce
* Programma (ex D.M. 27/03/2011)
* Risultato misurato dell’obiettivo
* Eventuale riprogrammazione dell’obiettivo strategico (per i primi due esercizi del triennio)
* Valutazione del raggiungimento complessivo dell’obiettivo (al termine del triennio di riferimento)
* Indicatori associati all’obiettivo, con i relativi
	+ Algoritmi
	+ Target
	+ Consuntivo
	+ Scostamento rispetto al target
	+ Fonti dei dati

SCHEDE DI DETTAGLIO

|  |
| --- |
| **Ambito strategico** |
| **Obiettivo strategico** |  |
| **Programma (D.M. 27/03/2013)** |  |
| **Risultato misurato obiettivo** | …,..% |
| **Valutazione complessiva dell’obiettivo** | **Raggiunto***………..[[2]](#footnote-2)* |
| **Indicatore** | **Algoritmo** | **Target anno X** | **Consuntivo anno X** | **Scostamento rispetto al target** |
| ….(Fonte) | …. | …. | …. | …. |
| …(Fonte) | …. | …. | …. | …. |

Inoltre, potrebbero essere riportate anche eventuali note.

## 3.2 - Rendicontazione degli obiettivi operativi annuali

** INDICAZIONI PER LA REDAZIONE**

Rendere conto, nel dettaglio, dei risultati ottenuti con riferimento ai singoli obiettivi annuali.

Può essere utilizzata una tabella in cui si evidenziano le seguenti informazioni:

* Obiettivo operativo annuale
* Unità organizzative coinvolte nel raggiungimento dell’obiettivo
* Risultato misurato dell’obiettivo operativo
* Valutazione del raggiungimento dell’obiettivo
* Indicatori associati all’obiettivo, con i relativi
	+ Algoritmi
	+ Target
	+ Consuntivo
	+ Scostamento rispetto al target
	+ Fonti dei dati

SCHEDE DI DETTAGLIO

|  |
| --- |
| **Obiettivo strategico** |
| **Obiettivo operativo** |  |
| **Unità organizzative coinvolte** | …. |
| **Risultato misurato dell’Obiettivo** | …,..% |
| **Valutazione Obiettivo** | **Parzialmente raggiunto***……..[[3]](#footnote-3)* |
| **Indicatore** | **Algoritmo** | **Target anno X** | **Consuntivo anno X** | **Scostamento rispetto al target** |
| ….(Fonte) | …. | …. | …. | …. |
| …(Fonte) | …. | …. | …. | …. |

## 3.3 - Valutazione complessiva della performance organizzativa

** INDICAZIONI PER LA REDAZIONE**

In questa sezione la CCIAA riporta gli esiti del processo di misurazione e valutazione effettuato dall’OIV, secondo le modalità indicate nel SMVP nel quale si specifica quale sia “la performance organizzativa dell’amministrazione nel suo complesso” che dovrà essere misurata e valutata.

L’OIV effettua la valutazione della performance organizzativa complessiva annuale, tenendo conto di una serie di elementi: misurazioni del grado di raggiungimento dei target associati agli obiettivi strategici triennali e degli obiettivi annuali effettuate dalla CCIAA; verifica della effettiva coerenza degli obiettivi annuali al perseguimento degli obiettivi strategici triennali; sintesi degli esiti delle indagini condotte dall’ente con i sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti, nonché le informazioni eventualmente ricavate dalle comunicazioni degli utenti inviate direttamente all’OIV stesso; multidimensionalità della performance organizzativa (in coerenza con i contenuti del Piano); eventuali mutamenti del contesto interno ed esterno in cui la CCIAA ha operato nell’anno di riferimento.

In questa sezione della Relazione si riportano gli esiti del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell’amministrazione nel suo complesso, come previsto dalle Linee Guida di Unioncamere, che specificano quanto disposto dall’articolo 7, comma 2, lettera a), del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Come specificato dalle predette Linee Guida, la misurazione e valutazione della performance organizzativa dell’amministrazione nel suo complesso deve essere effettuata secondo le modalità definite nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) dell’ente, tenendo conto dei seguenti elementi:

1. misurazioni del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali e dei target associati agli obiettivi specifici triennali effettuate dai dirigenti dell’Amministrazione;
2. verifica della effettiva funzionalità degli obiettivi annuali al perseguimento degli obiettivi specifici triennali;
3. esiti delle indagini condotte dall’amministrazione con i sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini, nonché le informazioni eventualmente ricavate dalle comunicazioni degli utenti inviate direttamente all’OIV stesso;
4. multidimensionalità della performance organizzativa (in coerenza con i contenuti del Piano);
5. eventuali mutamenti del contesto interno ed esterno in cui l’amministrazione ha operato nell’anno di riferimento.

Con riferimento a quanto previsto dal SMVP della CCIAA, esso stabilisce che “la performance organizzativa è intesa come ……….. e viene calcolata come segue: ……………………..

La misurazione relativa all’anno …. è stata effettuata nel mese di …..; nel mese successivo lo scrivente OIV ha ricevuto dalla Struttura Tecnica di Supporto il report di monitoraggio della performance organizzativa di Ente, per monitorare l’andamento degli obiettivi della Camera nel suo complesso, e il report di Area (Dirigenziale ed Organizzativa), che consente di monitorare l’andamento degli obiettivi assegnati alle corrispondenti Aree.

Di conseguenza l’OIV:

1. ha analizzato nel merito le risultanze dei report formalizzati; la valutazione di tutti gli elementi considerati (il meta-indicatore sintetico del grado di raggiungimento degli obiettivi 🡪 performance di ente, già riportata nel capitol 1.1, si attesta su un punteggio complessivo pari al ----%) consente di esprimere un giudizio complessivamente buono.
2. ha avviato – in relazione agli obiettivi con una percentuale di raggiungimento inferiore al ---% – i necessari approfondimenti con la Struttura Tecnica di Supporto e con i dirigenti dell’Ente, nell’ambito dei quali emerge:
* che alcuni obiettivi non risultano conseguiti in quanto …..
* …………….
* …………….

## 3.4 - Bilancio di genere

** INDICAZIONI PER LA REDAZIONE**

In questo paragrafo andrebbero rendicontati gli obiettivi cd “gender sensitive”, ossia che hanno una rilevanza, in quanto non sono neutri, nell’ottica di genere. In tal caso, si possono percorrere due strade:

* contrassegnare appositamente (anche con segni grafici) gli obiettivi rilevanti in ottica di genere all’interno del reporting di cui ai paragrafi 3.1 e 3.2 della Relazione;
* riportare (e ridondare) in questo paragrafo tutti quegli obiettivi, tra quelli strategici e operativi, che risultino rilevanti in ottica di genere.

Nel caso si persegua la prima ipotesi, dunque, questo paragrafo può essere omesso.

\*\*\*

Di seguito, si riportano gli obiettivi rilevanti nell’ottica del Bilancio di genere.

|  |  |
| --- | --- |
| **Obiettivo ……………………………**  |  |
| **Unità organizzative coinvolte** | …. |
| **Risultato misurato dell’Obiettivo** | …,..% |
| **Valutazione Obiettivo** | **Parzialmente raggiunto***……..* |
| **Indicatore** | **Algoritmo** | **Target anno X** | **Consuntivo anno X** | **Scostamento rispetto al target** |
| ….(Fonte) | …. | …. | …. | …. |
| …(Fonte) | …. | …. | …. | …. |

# 4. RENDICONTAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

** INDICAZIONI PER LA REDAZIONE**

In questa sezione si rendicontano gli obiettivi individuali assegnati al Segretario generale e ai dirigenti (e, eventualmente, alle P.O), inseriti nel Piano della performance.

Può essere utilizzata una tabella come quella che si riporta di seguito in cui, per ogni soggetto valutato, si evidenziano le seguenti informazioni:

* Obiettivo individuale
* Risultato misurato dell’obiettivo
* Indicatori associati all’obiettivo, con i relativi
	+ Algoritmi
	+ Target
	+ Consuntivo
	+ Fonti dei dati

**SEGRETARIO GENERALE –** ***Nome e cognome***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Obiettivo individuale** | …………………. | 33% |
| **Risultato misurato dell’Obiettivo** | …;...% |  |
| **Indicatore** | **Algoritmo** | **Target anno n+1** | **Consuntivo anno n+1** |
| kpi ---(fonte) | …………………… |  |  |
| kpi ---(fonte) | …………………… |  |  |
| **Obiettivo individuale** | …………………. | 34% |
| **Risultato misurato dell’Obiettivo** | …;...% |  |
| **Indicatore** | **Algoritmo** | **Target anno n+1** | **Consuntivo anno n+1** |
| kpi ---(fonte) | …………………… |  |  |
| kpi ---(fonte) | …………………… |  |  |

**DIRIGENTE – *Nome e cognome***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Obiettivo individuale** | …………………. | 35% |
| **Risultato misurato dell’Obiettivo** | …;...% |  |
| **Indicatore** | **Algoritmo** | **Target anno n+1** | **Consuntivo anno n+1** |
| kpi ---(fonte) | …………………… |  |  |
| kpi ---(fonte) | …………………… |  |  |
| **Obiettivo individuale** | …………………. | 35% |
| **Risultato misurato dell’Obiettivo** | …;...% |  |
| **Indicatore** | **Algoritmo** | **Target anno n+1** | **Consuntivo anno n+1** |
| kpi ---(fonte) | …………………… |  |  |
| kpi ---(fonte) | …………………… |  |  |

**DIRIGENTE – *Nome e cognome***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Obiettivo individuale** | …………………. | 50% |
| **Risultato misurato dell’Obiettivo** | …;...% |  |
| **Indicatore** | **Algoritmo** | **Target anno n+1** | **Consuntivo anno n+1** |
| kpi ---(fonte) | …………………… |  |  |
| kpi ---(fonte) | …………………… |  |  |
| **Obiettivo individuale** | …………………. | 50% |
| **Risultato misurato dell’Obiettivo** | …;...% |  |
| **Indicatore** | **Algoritmo** | **Target anno n+1** | **Consuntivo anno n+1** |
| kpi ---(fonte) | …………………… |  |  |
| kpi ---(fonte) | …………………… |  |  |

**Obiettivi PP.OO.**

 (…)

opzionale

# 5. IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

** INDICAZIONI PER LA REDAZIONE**

In questa sezione la CCIAA evidenzia le modalità con le quali si è svolto, nell’anno di riferimento, l’intero processo di misurazione e valutazione.

L’ente deve rendere conto dell’effettivo rispetto delle indicazioni contenute nel SMVP dando conto del livello di compliance conseguita nell’applicazione delle regole stabilite nel Sistema. Laddove invece ci siano stati degli eventi che abbiano determinato l’esigenza di discostarsi in tutto o in parte dalle indicazioni del Sistema, allora vanno esplicitate riportando anche le motivazioni che lo hanno determinato.

In questo capitolo, inoltre, vanno evidenziati anche eventuali aggiornamenti del Piano della performance che sono stati effettuati nell’anno oggetto di rendicontazione, esplicitandone le motivazioni.

Rispetto a quanto previsto dal SMVP, la CCIAA ha rispettato le fasi e le tempistiche previste per il processo di misurazione e valutazione della performance.

Unica circostanza nella quale ci si è discostati dal Sistema riguarda …. e si è verificata a causa di ……

Per alcuni obiettivi (…, …), previsti nella versione iniziale del Piano, in corso d’anno si è rilevata l’impossibilità di raggiungimento nei tempi e con le performance previste. Di conseguenza, c’è stato un ripensamento degli stessi, con relativo aggiornamento all’interno del Piano della performance rispetto al quale si sta rendicontando con la presente Relazione.

(….)

# ALLEGATO 1 – VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE

** INDICAZIONI PER LA REDAZIONE**

In allegato alla Relazione va riportato il documento di validazione della stessa, di competenza dell’OIV.

L’OIV riporta qui le evidenze relative a una serie di elementi, riportati nella tabella successiva, e eventualmente allega la documentazione ritenuta utile a supportare le considerazioni svolte, ivi compresi i dati e le elaborazioni forniti dall’ente secondo le modalità indicate nel SMVP.

|  |
| --- |
|  |
| A | Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all’anno di riferimento |
| B | Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall’OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall’ente nella Relazione  |
| C | Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano |
| D | Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all’anticorruzione a alla trasparenza |
| E | Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori |
| F | Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione) |
| G | Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione |
| H | Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano |
| I | Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida Unioncamere |
| J | Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.) |
| K | Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.) |

 OGGETTO: Validazione della Relazione sulla performance …..

Questo Organismo, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), e dell’art. 14, comma 4, lettera c), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modifiche, ha preso in esame la Relazione sulla performance …., approvata con delibera di Giunta n. … del …… e trasmessa dall’Ufficio ….. il …..

L’articolo 14 sopra citato dispone, in particolare, che “L’Organismo indipendente di valutazione valida la Relazione sulla performance di cui all' articolo 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali”.

Il procedimento di validazione è stato condotto sulla base delle indicazioni riportate al capitolo 4 delle Linee guida per la Relazione sulla performance, emanate dall’Unioncamere nel mese di maggio 2020.

Lo scrivente ha svolto la propria attività di validazione sulla base degli accertamenti effettuati, verificando che:

1. i contenuti della Relazione sulla performance per l’anno …., di seguito “Relazione”, risultano coerenti con i contenuti del Piano della performance ….-….;
2. la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata da questo Organismo risulta coerente con le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate nella Relazione;
3. nella Relazione sono presenti i risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel Piano della performance ….-….;
4. nella misurazione e valutazione delle performance si è tenuto conto degli obiettivi connessi all’anticorruzione a alla trasparenza;
5. il metodo di calcolo previsto per gli indicatori associati agli obiettivi è stato correttamente utilizzato;
6. i dati utilizzati per la compilazione della Relazione risultano affidabili, derivando da fonti esterne certificate e dalle risultanze del controllo strategico e di gestione;
7. sono evidenziati, per gli obiettivi conseguiti parzialmente, gli scostamenti fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
8. la Relazione è riferita a tutti gli obiettivi contenuti nel Piano;
9. la Relazione risulta conforme alle disposizioni normative vigenti e alle Linee Guida Unioncamere;
10. la Relazione risulta sufficientemente sintetica, chiara e comprensibile e redatta mediante un buon uso di rappresentazioni grafiche.

Tutto ciò premesso, questo Organismo VALIDA/NON VALIDA/VALIDA CON OSSERVAZIONI la Relazione sulla performance …. della CCIAA di ……

Il presente documento è pubblicato sul sito istituzionale della Camera di commercio.

1. Come riportato nelle Linee guida sul Piano della performance di novembre 2019, l’Albero della performance viene considerato un contenuto opzionale in quanto, pur non essendo espressamente previsto dalle direttive del Dipartimento della Funzione pubblica, può essere inserito dalle CCIAA sulla base delle prassi finora in essere. [↑](#footnote-ref-1)
2. Inserire un commento relativo all’eventuale riprogrammazione dell’obiettivo, se ci si trova nei primi due anni del triennio oppure, nel caso in cui ci si trovi alla fine del triennio, un commento sui casi nei quali si sia registrato un notevole scostamento tra i target stabiliti a monte per gli indicatori afferenti all’obiettivo e i corrispondenti valori rilevati a consuntivo. Ciò vale sia in negativo, spiegando le motivazioni dell’eventuale *defaillance* nella performance, ma anche in positivo, illustrando le motivazioni per le quali la performance effettiva sia stata eccessivamente lusinghiera. Per un approfondimento si rinvia al paragrafo 2.3.1 delle Linee guida. [↑](#footnote-ref-2)
3. Inserire un commento sintetico su quei casi nei quali si sia registrato un notevole scostamento tra i target stabiliti a monte per gli indicatori afferenti all’obiettivo e i corrispondenti valori rilevati a consuntivo. Ciò vale sia in negativo, che in positivo, allo stesso modo di quanto illustrato per gli obiettivi strategici. [↑](#footnote-ref-3)