



CAMERA DI COMMERCIO
DEL MOLISE

Camera di Commercio del Molise

Relazione sul funzionamento complessivo
del sistema di valutazione, trasparenza e
integrità dei controlli interni (anno 2022)

10/05/2023

SOMMARIO

Premessa.....	2
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE	3
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO	6
3. ANALISI DEI DOCUMENTI.....	8
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO.....	11

Premessa

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, del D.Lgs. 150/2009 e successive modifiche, "L'Organismo indipendente di valutazione della performance: a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi".

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, redatta entro il termine previsto, fa riferimento al Ciclo della performance dell'anno 2022.

Essa rappresenta il momento finale dell'attività di monitoraggio che l'OIV realizza durante l'anno. Tale attività è volta a verificare il corretto funzionamento del sistema dei controlli interni e del Ciclo di gestione della performance e ad individuare eventuali elementi correttivi per indirizzare verso il miglioramento continuo dello stesso.

Il documento è stato elaborato in base ai contenuti delle Linee guida elaborate, a marzo 2021, da Unioncamere in collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica presso il Ministero degli Interni.

In riferimento all'anno 2022, pertanto, l'Organismo Indipendente di Valutazione della Camera di commercio del Molise, ha utilizzato, per la stesura della Relazione, il tool di check-up e di autovalutazione inserito nel Sistema Integra, che Unioncamere ha messo a punto nell'ambito di un progetto di sviluppo del Ciclo della performance degli enti camerali e degli strumenti e adempimenti previsti per gli Organismi Indipendenti di Valutazione. Tale strumento consente di analizzare e valutare tutte le dimensioni (fasi e documenti) utili alla presente Relazione, attraverso la comparazione del posizionamento dell'Ente, sia complessivo che per ognuno dei singoli oggetti di analisi, rispetto alla media nazionale riferita alle CCIAA che utilizzano il medesimo strumento e rispetto alla stessa Camera.

Il Segretario Generale, con l'ausilio della Struttura Tecnica di supporto e mediante l'utilizzo del tool, ha effettuato, con riferimento all'anno 2022, una prima autovalutazione delle fasi del Ciclo della performance della Camera di Commercio del Molise e dei documenti ad esso collegati. Successivamente, l'OIV, con il supporto della Struttura Tecnica, ha analizzato gli ambiti della valutazione procedendo, quindi, alla chiusura della rilevazione e alla redazione della presente Relazione.

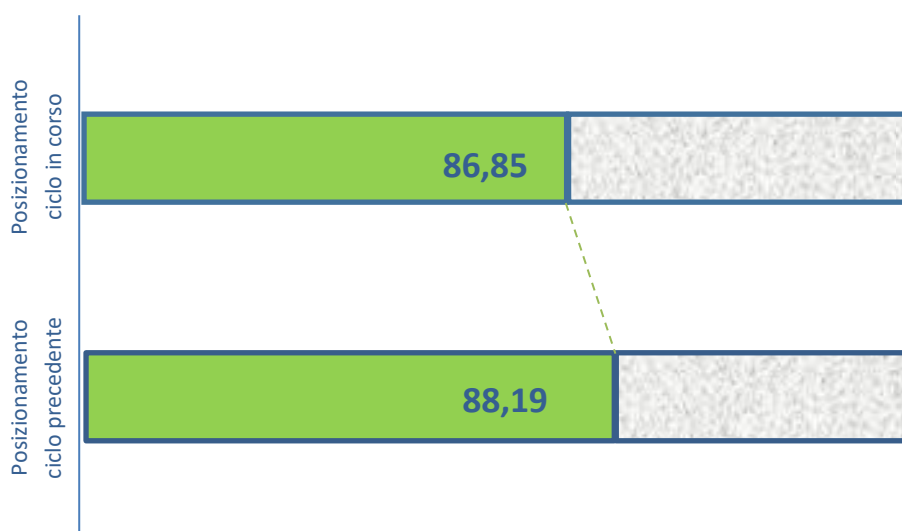
La Relazione, sintetica e schematica, è articolata sulla base delle sezioni del tool e contiene dati e informazioni raccolti attraverso di esso, integrati da commenti relativi a criticità e da suggerimenti, dove si è ritenuto opportuno un approfondimento.

Nelle diverse sezioni della Relazione, oltre alla verifica dello stato dell'arte, sono state indicate anche azioni correttive e suggerimenti, già emersi e condivisi in corso d'anno dall'OIV.

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Lo strumento operativo creato da Unioncamere a supporto dell'attività degli OIV camerali è uno schema strutturato di analisi relativo sia alle fasi del processo, sia ai documenti che ne originano. Nel tool così predisposto, con la compilazione ed elaborazione di un questionario di 58 domande, relative a sette diversi aspetti attuativi del ciclo di gestione della performance, si ricavano elementi che consentono di esprimere una valutazione complessiva sul livello della singola Camera.

Nel complesso, il Sistema della CCIAA del Molise si attesta nella fascia alta della scala di valutazione, rispetto a un'ipotetica situazione ideale (86,80 % vs 100,0%). Tale condizione risulta lievemente diminuita rispetto alla medesima analisi effettuata per il Ciclo dell'anno precedente (2021).



Come è possibile riscontrare dal grafico riportato in calce al presente paragrafo, estratto dal tool al termine della compilazione e chiusura da parte dell'OIV, gli item nei quali il Ciclo della CCIAA del Molise è relativamente meglio posizionato, sono quelli del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" e della "Relazione sulla performance".

L'item che, all'altro opposto della scala, presenta un peggiore posizionamento, è quello della "Performance individuale".

In una posizione intermedia si trovano, invece, i restanti item relativi alla "Pianificazione", "Misurazione e valutazione" alla "Rendicontazione" e al "PIAO".

Tale situazione complessiva è spiegabile con le seguenti osservazioni:

- **"Sistema di misurazione e valutazione della performance e gli aspetti generali del processo":**
In merito al Sistema di misurazione e Valutazione della performance e agli aspetti generali del processo, si specifica che l'Ente ha adottato il SMVP con deliberazione di Giunta n. 28 del 29/04/2021, previo parere favorevole espresso dall'OIV in data 27/04/2021. La proposta di aggiornamento per l'anno 2022, adottata dalla Giunta con Deliberazione n. 99 del 07/11/2022, ha ricevuto il parere positivo

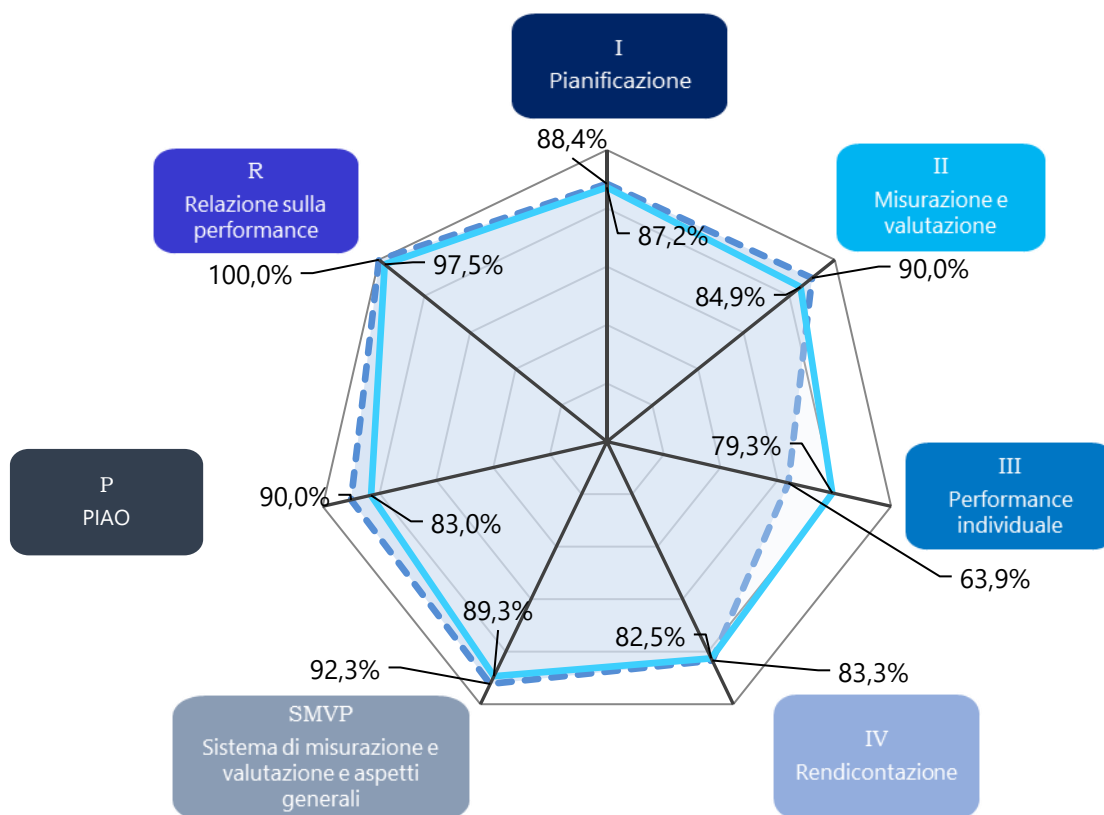
dell'OIV in data 24 novembre 2022. Pertanto la Giunta con deliberazione n. 110 del 5/12/2022 ha approvato l'aggiornamento del SMVP per l'anno 2022.

In particolare la proposta di aggiornamento per l'anno 2022, in attuazione delle previsioni normative richiamate, ha adeguato la struttura del documento al nuovo "Format per la redazione" aggiornato da Unioncamere nell'ottobre del 2021 al fine di integrare nel documento i riferimenti alla c.d. valutazione partecipativa. Pertanto si registra un miglioramento in quanto l'Ente, nell'ottica di una graduale introduzione della valutazione partecipativa, come suggerito da Unioncamere nelle Linee guida "Valutazione partecipativa" di ottobre 2021, intende definire, dapprima, la mappatura degli stakeholder, utilizzando gli strumenti (matrici) individuati con il già citato modello elaborato da Unioncamere, per poi procedere con i successivi step;

- **"Relazione sulla performance"**: L'analisi sui documenti rendicontazione fa emergere che il livello di *compliance* alle norme e alle Linee guida specifiche nella redazione del documento, anche con il supporto dei format elaborati e forniti a livello di sistema da Unioncamere, è pienamente raggiunto. La struttura, facendo proprie le indicazioni ricevute, ha elaborato e sottoposto all'approvazione della Giunta, dei documenti di più semplice consultazione e, pertanto, di maggiore efficacia in termini di esposizione dei contenuti;
- **"Performance individuale"**: Il posizionamento su livelli più bassi della scala di valori, è da riferire, principalmente, alle seguenti circostanze: - gli obiettivi individuali vengono attribuiti a tutto il personale e non solo a quello avente compiti direttivi o di coordinamento; - parziale, anche se adeguata comunicazione viene data al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui si deve contribuire; limitata condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno;
- **"Pianificazione"**: Per questa fase, gli ambiti di miglioramento sono riconducibili agli elementi che sono considerati ai fini dello svolgimento del processo (analisi contesto, esiti controllo gestione, relazione performance precedente, ecc.), alla misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori), alle tipologie di indicatori utilizzate (stato delle risorse, efficienza, efficacia, qualità, ecc.), agli elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.) a cui si aggiunge, dal 2022, un ampio uso di target di tipo quantitativo rispetto agli indicatori di attività" (SI/NO) oppure che prevedono la mera realizzazione di una certa attività entro un termine temporale (data);
- **"Misurazione e valutazione"**: Con riguardo a questa fase, la raccolta delle misure è basata su un flusso strutturato di rilevazione che prevede la compilazione e sottoscrizione di schede individuali di rilevazione da ciascuna unità di personale assegnataria di obiettivi, con la validazione della PO responsabile, e successivo inoltro alla casella di posta elettronica certificata dell'Ente. Si evidenzia l'impegno dell'Ente nell'utilizzo dell'applicativo Integra reso disponibile da Unioncamere al fine di rilevare i dati dell'anno di riferimento e consentire la produzione dei report per la redazione dei documenti. Si registra un miglioramento rispetto all'anno precedente in quanto è stato maggiore il ricorso a fonti "certificate", estraendo l'informazione dagli applicativi in maniera oggettiva (es. Osservatorio camerale);
- **"Rendicontazione"**: Per questa fase, infine, sarebbe auspicabile un ampliamento delle modalità di divulgazione della Relazione sulla performance, prevedendo, ad esempio, specifici momenti di incontro e confronto con gli stakeholder (imprese, associazioni di categoria, ecc.); con riguardo, invece, alla tempestività ed efficacia nella gestione delle rilevazioni, si conferma il dato positivo del rispetto delle scadenze stabilite da Unioncamere per le rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos);

- **“PIAO”**: Il Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO), introdotto dal D.L. 80 del 9 giugno 2021, convertito in Legge 113 del 6 agosto 2021, è stato adottato per la prima volta nel 2022 (delibera di Giunta n.67/2022) e aggiornato con delibere n.77 e 84/2022. È un documento che riunisce, tra gli altri, il piano della performance, quello del lavoro agile, quello della parità di genere, quello della formazione, quello anticorruzione e trasparenza e quello dei fabbisogni di personale. Per la redazione del documento l’Ente si è attenuto, oltre che alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, anche alla normativa precedente in materia di gestione del ciclo della performance ex D.Lgs. n. 150/2009, alla Delibera ANAC n. 1064/2019 (PNA 2019/2021) e al documento ANAC approvato dal Consiglio dell’Autorità il 02/02/2022 in tema di anticorruzione e trasparenza nonché alle Linee Guida per la Redazione del Piano Integrato Attività e Organizzazione predisposte e diffuse da Unioncamere (aprile 2022) di seguito “Linee Guida PIAO”. Tutto ciò ha comportato la redazione di un documento, introdotto per la prima volta nel ciclo della performance camerale, che è risultato elaborato e complesso, costituito da diversi allegati, che hanno prodotto un numero elevato di pagine, scontando così una diminuzione del punteggio di valutazione.

Punteggio CCIAA del Molise



2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Al fine di valutare l'idoneità dei processi posti in essere dall'Ente in relazione alla fase di **PIANIFICAZIONE**, l'Organismo Indipendente di Valutazione, nel corso dell'anno 2022, ha acquisito la seguente documentazione trasmessa dalla struttura camerale:

- Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio (PIRA), allegato al preventivo economico 2022, adottato con delibera di Consiglio n. 21 del 21/12/2021;
- Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022/2024, adottato con deliberazione della Giunta camerale n. 67 del 28/06/2022, aggiornato con deliberazioni della Giunta n.77 del 15/09/2022 e n.84 del 20/10/2022.

Dal contenuto di tale documentazione, si evidenzia, pertanto, una situazione caratterizzata per la fase di **PIANIFICAZIONE** dai seguenti:

punti di forza

- Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target
- Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti"
- Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio
- Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori):
- Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici
- Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione
- Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative)

punti di debolezza/miglioramento

- Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.): per la scelta dei target si fa riferimento sia alle serie storiche sia alle indicazioni degli stakeholder. Si suggerisce non appena saranno resi disponibili da Unioncamere, di utilizzare target commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale (benchmark).

Per la fase di **MISURAZIONE E VALUTAZIONE**, si evidenzia una situazione caratterizzata dai seguenti:

punti di forza

- Modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno
- Esito diversificato dei risultati
- Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione
- Modalità di valutazione della performance organizzativa, avuto anche riguardo ai soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento dei correlati obiettivi e report
- Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP

punti di debolezza/miglioramento

- Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure: l'OIV dà atto che, come già anticipato nel paragrafo precedente, l'Ente ha avviato il percorso di introduzione dell'applicativo Integra, già utilizzato

per la redazione dei documenti, anche per la rilevazione dei dati ai fini della misurazione e valutazione della performance sia organizzativa sia individuale. Si sottolinea, inoltre che per quanto riguarda la fonte dei dati raccolti, come anticipato in premessa è stato registrato un miglioramento rispetto all'anno precedente, in quanto è stato maggiore il ricorso a fonti "certificate", estraendo l'informazione dagli applicativi in maniera oggettiva (es. Osservatorio camerale).

Nella gestione della **PERFORMANCE INDIVIDUALE**, si evidenzia una situazione caratterizzata dai seguenti:

punti di forza

- Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale in termini di risultati e comportamenti
- Definizione e aggiornamento di un dizionario dei fattori di valutazione
- Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante): si evidenzia che le risultanze della valutazione individuale, in aggiunta al sistema premiante, sono state utilizzate oltre che per la crescita professionale del dipendente (es. attribuzione delle progressioni economiche), come previsto dal relativo Regolamento, anche per impostare interventi formativi per il 2022. Infatti l'Ente ha ritenuto di inserire la partecipazione a specifici corsi di formazione tra gli obiettivi, in quanto il loro conseguimento avrebbe assicurato il potenziamento di conoscenze di contenuti ritenuti essenziali per le attività camerali.

punti di debolezza/miglioramento

- Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli: gli obiettivi individuali vengono attribuiti a tutto il personale e non solo a quello avente compiti direttivi o di coordinamento;
- Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno: occorre sistematizzare tale attività prevedendo colloqui in sede di assegnazione degli obiettivi e in sede di valutazione finale.

Nella fase di **RENDICONTAZIONE**, si evidenzia una situazione caratterizzata dai seguenti:

punti di forza

- Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder
- Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance
- Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico
- Tempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos): si specifica che nell'anno 2022 le rilevazioni richieste sono state effettuate nei termini.

punti di debolezza/miglioramento

- Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance: al fine di conseguire il massimo livello di trasparenza e accountability, si suggerisce, oltre alla pubblicazione sul sito nella Sezione Amministrazione trasparente, già effettuata dall'Ente, di attivare specifici momenti di incontro e confronto con gli stakeholder (imprese, associazioni di categoria,...).
- predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli entro i termini previsti, anche se il ritardo verificatosi per l'anno 2022 è risultato contenuto.

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

L'Ente ha adottato il **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)** con deliberazione di Giunta n. 28 del 29/04/2021, previo parere favorevole espresso dall'OIV in data 27/04/2021. La proposta di aggiornamento per l'anno 2022, adottata dalla Giunta con Deliberazione n. 99 del 07/11/2022, ha ricevuto il parere positivo dell'OIV in data 24 novembre 2022. Pertanto la Giunta con deliberazione n. 110 del 5/12/2022 ha approvato l'aggiornamento del SMVP per l'anno 2022.

Il documento presenta i seguenti:

punti di forza

- sono rispettati i tempi di aggiornamento
- viene esplicitata la periodicità di monitoraggio infrannuale delle performance
- è indicato il livello organizzativo elementare della performance organizzativa
- sono riportati i livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori al di sopra o al di sotto dei quali per un obiettivo/indicatore possa essere espressa una valutazione qualitativa e sintetica
- sono indicati i pesi assunti dalle diverse componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti)
- è presente la scala di valutazione dei comportamenti
- è assicurata la coerenza con le Linee guida Unioncamere e Dipartimento della Funzione Pubblica
- viene esplicitato il ruolo dell'OIV all'interno del ciclo della performance
- non sono state segnalate, da parte dell'OIV, rilievi di disfunzione "sistemiche" o "metodologiche"
- adeguato impegno e investimento di tempo, in termini di risorse umane coinvolte (Struttura Tecnica Permanente) nella gestione del Ciclo della performance
- considerazione del tema del lavoro agile e del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) all'interno del ciclo della performance della CCIAA.

Di contro, si segnalano i seguenti:

punti di debolezza/miglioramento

- valutazione partecipativa nel ciclo della performance: come anticipato al paragrafo 1, si registra un miglioramento rispetto al report dello scorso anno. Infatti la proposta di aggiornamento per l'anno 2022, in attuazione delle previsioni normative richiamate, ha adeguato la struttura del documento al nuovo "Format per la redazione" aggiornato da Unioncamere nell'ottobre del 2021 al fine di integrare nel documento i riferimenti alla c.d. valutazione partecipativa. Pertanto si registra un miglioramento in quanto l'Ente, nell'ottica di una graduale introduzione della valutazione partecipativa, come suggerito da Unioncamere nelle Linee guida "Valutazione partecipativa" di ottobre 2021, intende definire, dapprima, la mappatura degli stakeholder, utilizzando gli strumenti (matrici) individuati con il già citato modello elaborato da Unioncamere, per poi procedere con i successivi step.

La Camera di commercio ha approvato il **Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO)** con deliberazione della Giunta n. 67 del 28/06/2022, successivamente aggiornato con deliberazioni della Giunta n.77 del 15/09/2022 e n.84 del 20/10/2022.

Il PIAO è stato introdotto dal D.L. 80 del 9 giugno 2021, convertito in Legge 113 del 6 agosto 2021. È un documento che riunisce, tra gli altri, il piano della performance, quello del lavoro agile, quello della parità di

genere, quello della formazione, quello anticorruzione e trasparenza e quello dei fabbisogni di personale. Per la redazione del documento l'Ente si è attenuto, oltre che alle Linee Guida per la compilazione del PIAO pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, anche alla normativa precedente in materia di gestione del ciclo della performance ex D.Lgs. n. 150/2009, alla Delibera ANAC n. 1064/2019 (PNA 2019/2021) e al documento ANAC approvato dal Consiglio dell'Autorità il 02/02/2022 in tema di anticorruzione e trasparenza nonché alle Linee Guida per la Redazione del Piano Integrato Attività e Organizzazione predisposte e diffuse da Unioncamere (aprile 2022) di seguito "Linee Guida PIAO". L'OIV camerale ha esaminato il PIAO 2022/2024 con verbale n.6/2022.

punti di forza

- è stata rispettata la tempistica di pubblicazione del PIAO (30/06/2022)
- nella prospettazione degli Obiettivi strategici e operativi del Piano sono stati inseriti tutti gli elementi informativi richiesti riguardo ai relativi indicatori, ossia fonti, algoritmi, ultimi dati osservati prima del periodo oggetto della pianificazione (baseline) e target ben specificati e distinti dagli algoritmi
- sono indicate le unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi
- sono indicati tutti gli aspetti previsti dal D.L. 80/2021
- è previsto un collegamento tra i diversi ambiti/temi
- è stato creato un gruppo di lavoro trasversale tra gli uffici/referenti che presiedono i temi confluiti nel PIAO
- il documento è fruibile non rilevandosi una proliferazione degli obiettivi
- il documento è coerente con le Linee guida Unioncamere e Dipartimento della Funzione Pubblica.

punti di debolezza

- sintesi del documento e dei relativi allegati: l'introduzione del PIAO adottato per la prima volta nel ciclo della performance camerale ha portato alla redazione di un documento elaborato e complesso, costituito da alcuni allegati, che hanno comportato un numero elevato di pagine, scontando così una diminuzione del punteggio di valutazione.

Infine dall'analisi della **Relazione sulla Performance** per l'anno 2021 (ultima disponibile alla data odierna) si rileva quanto segue.

La Relazione suddetta è stata approvata dalla Giunta con deliberazione n. 66 del 28/06/2022.

Con verbale n.2 del 21/06/2022 l'OIV ha assolto il compito di redigere il "Report di valutazione della performance organizzativa e di controllo strategico per l'anno 2021", la cui sintesi è stata riportata nella sezione n.3.3 della Relazione sulla performance 2021.

Con successivi verbali n.3 del 29/06/2022 e n.4 del 30/06/2022 l'OIV ha proceduto ad analizzare il documento su richiamato sulla base delle Linee guida, emanate da Unioncamere nel mese di maggio 2020, che riprendono i principi e i criteri stabiliti nelle Linee guida n. 3 elaborate, nel mese di novembre 2018, dal Dipartimento per le Pubbliche amministrazioni centrali. In particolare, l'Organismo di valutazione ha analizzato tutte le sezioni dalla n. 1 alla n. 5 della Relazione sulla performance 2021 della Camera di commercio del Molise, provvedendo infine alla validazione finale sulla base dei criteri definiti nella sezione n. 4 delle richiamate Linee guida di Unioncamere. Nella Relazione sulla performance 2021 sono riportati:

- l'analisi di contesto riferita all'esercizio oggetto di rendicontazione e tarata rispetto ai fenomeni che hanno effettivamente influenzato l'operatività dell'ente;
- la sintesi dei principali risultati raggiunti rappresentata, in maniera schematica e con il corredo di dati utili alla lettura.

Sono, inoltre, rendicontati tutti gli obiettivi strategici ed operativi con evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione e in caso di significativi scostamenti dei valori consuntivi dai target degli Obiettivi strategici e operativi, viene riportato un commento che spiega tali gap.

Infine si segnala che la tempistica prescritta di approvazione, validazione e pubblicazione entro il 30 giugno 2022 è stata rispettata. Pertanto non si rilevano punti di debolezza.

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Alla luce dell'analisi riportata in precedenza e, in particolare, degli elementi di criticità evidenziati (punti di debolezza) a cui si rinvia, si ritiene di suggerire le seguenti azioni di miglioramento:

nella fase attinente la **Performance individuale**:

- Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli: si suggerisce di attribuire gli obiettivi individuali, in modo prevalente, al solo personale avente compiti direttivi o di coordinamento, posto che le Linee guida di Unioncamere dettate per la redazione del SMVP, suggeriscono, per il personale restante, la valorizzazione della dimensione dei comportamenti;
- Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno: si auspica un maggior coinvolgimento del personale, sia ai fini della assegnazione degli obiettivi che per quelli relativi alla valutazione dei comportamenti.

nella fase attinente la **Rendicontazione**:

- Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance: al fine di conseguire il massimo livello di trasparenza e accountability, si suggerisce, oltre alla pubblicazione sul sito nella Sezione Amministrazione trasparente, già effettuata dall'Ente, di attivare specifici momenti di incontro e confronto con gli stakeholder (imprese, associazioni di categoria,...).

nella fase attinente la **Pianificazione**:

- per la scelta dei target si fa riferimento sia alle serie storiche sia alle indicazioni degli stakeholder. Si suggerisce non appena saranno resi disponibili da Unioncamere, di utilizzare target commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale (benchmark).

nella fase attinente alla **Misurazione e Valutazione**:

- Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure: l'OIV dà atto che l'Ente ha avviato il percorso di introduzione dell'applicativo Integra, già utilizzato per la redazione dei documenti, anche per la rilevazione dei dati ai fini della misurazione e valutazione della performance sia organizzativa sia individuale. L'OIV auspica che l'Ente prosegua nel percorso di miglioramento già intrapreso.

Con riguardo ai documenti si osserva:

- **PIAO**: si suggerisce all'Ente di adoperare una maggiore sintesi nella stesura e redazione del documento e dei suoi allegati, anche tenendo in debita considerazione il rilevante numero di atti che tale documento sostituisce.

Il componente unico dell'Organismo Interno di Valutazione
F.to dott. Carmine Franco d'Abate