



**CAMERA DI COMMERCIO
VENEZIA ROVIGO**

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2024

Sommario

| | |
|--|----|
| Premessa | 2 |
| 1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE | 3 |
| 2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO | 4 |
| 3. ANALISI DEI DOCUMENTI | 8 |
| 4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO | 12 |

Premessa

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni della Camera di Commercio di Venezia Rovigo, 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.

In particolare, l'OIV avvalendosi del supporto tecnico del Servizio programmazione qualità e controllo di gestione della Camera, analizza il sistema nel suo complesso rendicontando punti di forza e ambiti di miglioramento delle fasi del ciclo delle performance realizzato nell'annualità 2024 nell'ambito del quale si inserisce la elaborazione, approvazione e validazione della Relazione della Performance dell'annualità precedente.

In accordo con la struttura camerale, per la stesura della Relazione è stato utilizzato il tool 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.

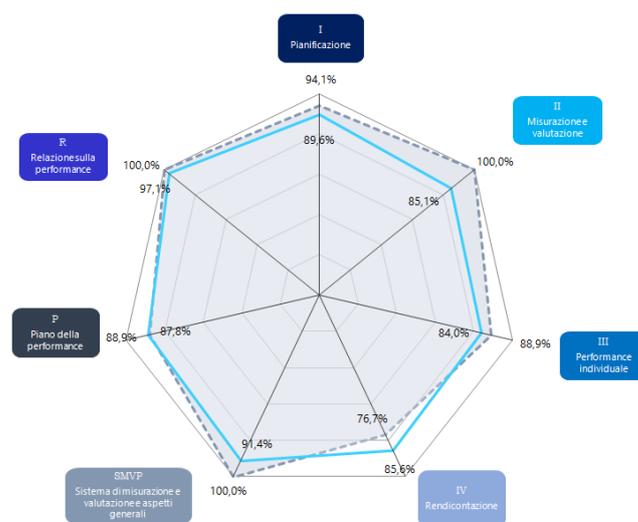
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Nel complesso il Ciclo della performance della CCIAA VENEZIA ROVIGO si presenta con una adeguata maturità e alto grado di implementazione delle metodologie applicate, coniugando compliance normativa ed efficacia dei processi previsti. Il processo nel suo complesso è ben strutturato e comprende tutti gli ambiti della performance dell'Ente con la redazione di documentazione chiara e completa, nei tempi previsti.

Sulla base delle risultanze del tool di autovalutazione Unioncamere, il Sistema applicato dall'Ente si attesta ad un punteggio di 92,5 su 100 rispetto ad una media nazionale, rilevata alla data di chiusura del Tool, di 88,8. Il dato è nettamente in miglioramento rispetto al dato 2023 (86,03).

| | | Punteggio CCIAA | Media Nazionale |
|-----------------------------|---|----------------------------|----------------------------|
| Pianificazione | ● | 94,1% | 89,6% |
| Misurazione e Valutazione | ● | 100,0% | 85,1% |
| Performance individuale | ● | 88,9% | 84,0% |
| Rendicontazione | ● | 76,7% | 85,6% |
| SMVP | ● | 100,0% | 91,4% |
| Piano della performance | ● | 87,8% | 88,9% |
| Relazione sulla performance | ● | 100,0% | 97,1% |
| Complessivo | ● | 92,5% | 88,8% |

Gli item nei quali il ciclo della performance ha valori superiori alla media nazionale sono quelli relativi alla “Pianificazione” (94,1), alla “Misurazione e Valutazione” (100), alla Performance individuale (88,9), al SMVP (100) e alla “Relazione sulla performance” (100). Complessivamente non ci sono item che presentano un valore critico attestandosi tutti a percentuali superiori al 76. La fase che registra un maggior spazio di miglioramento è quella relativa alla Rendicontazione.



2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

2.1 PIANIFICAZIONE

Si evidenzia un buon posizionamento (94,1) in incremento rispetto al 2023 (91,4) e superiore alla media nazionale (89,6).

| Item | Domanda | 2023 | 2024 |
|--------------------|---|--------|--------|
| I - PIANIFICAZIONE | Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target | 100,0% | 100,0% |
| | Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti" | 100,0% | 100,0% |
| | Elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione (analisi contesto, esiti controllo gestione, relazione performance precedente, ecc.) | 75,0% | 100,0% |
| | Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio | 100,0% | 100,0% |
| | Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori) | 100,0% | 100,0% |
| | Tipologie di indicatori utilizzate (stato delle risorse, efficienza, efficacia, qualità, data, ecc.) | 80,0% | 85,0% |
| | Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici | 100,0% | 100,0% |
| | Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione | 50,0% | 50,0% |
| | Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.) | 100,0% | 100,0% |
| | Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative) | 100,0% | 100,0% |
| | Iniziative di condivisione della pianificazione | 100,0% | 100,0% |

Rispetto al 2023 in fase di pianificazione si è implementata la fase di rilevazione e analisi dei bisogni effettivi dell'utenza con l'inserimento di uno specifico focus nell'ambito della Relazione Previsionale Programmatica.

In particolare per il 2024 si è provveduto ad anticipare l'annuale customer di gradimento dei servizi al fine di poter utilizzare alcuni dati utili in sede di programmazione.

Il questionario è stato inviato alla PEC di 83031 imprese e agli oltre 2900 contatti iscritti alla newsletter camerale e i rispondenti sono stati 5.583 (tasso di risposta 7%).

Ulteriore miglioramento rispetto al 2023 è l'utilizzo di indicatori diversificati in relazione al tipo di attività/iniziativa che si intende valutare riuscendo a coprire tutte le tipologie previste con la sola eccezione degli indicatori di "impatto" per i quali rimane la difficoltà di individuare algoritmi in grado di misurare effettivamente l'effetto dell'azione specifica attuata dall'Ente sul territorio di riferimento.

Rimane la criticità nell'item "Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione" atteso che anche per il 2024 il sistema ha previsto indicatori specifici e distinti per gli obiettivi strategici e quelli operativi anche se parzialmente collegati nelle misure che li alimentano.

| Punti di forza ● | Punti di debolezza ● |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 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 Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative) Iniziative di condivisione della pianificazione Elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione | <ul style="list-style-type: none"> Coerenza tra il livello strategico e operativo della pianificazione |

2.2 MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Anche per il 2024 si mantiene un posizionamento di eccellenza in cui non vi sono sostanziali ambiti di miglioramento.

| Item | Domanda | 2023 | 2024 |
|--------------------------------|--|---|---|
| II - Misurazione e valutazione | Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure | ● 100,0% | ● 100,0% |
| | Modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno | ● 100,0% | ● 100,0% |
| | Esito dei risultati (situazione diversificata o appiattimento verso il 100%) | ● 100,0% | ● 100,0% |
| | Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione | ● 100,0% | ● 100,0% |
| | Modalità di valutazione e soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei report di performance organizzativa | ● 100,0% | ● 100,0% |
| | Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP | ● 100,0% | ● 100,0% |

La raccolta delle misure elementari avviene in base a un flusso strutturato di rilevazione e validazione. La struttura cui compete la gestione del flusso, si avvale di un applicativo che consente di acquisire le misure in maniera guidata utilizzando modalità e criteri uniformi.

Ove possibile si fa riferimento a fonti "certificate", estraendo l'informazione dagli applicativi in maniera oggettiva e ricorrendo, laddove possibile, anche a Banche dati esterne. Viene realizzato un monitoraggio intermedio (infrannuale) e le risultanze contenute nei Report - oltre a essere oggetto di confronto con i referenti interni, l'OIV e la Giunta - vengono utilizzate per intervenire su eventuali gap rilevati.

| Punti di forza ● | Punti di debolezza ● |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Tutti gli ambiti di osservazione | <ul style="list-style-type: none"> Non presenti |

2.3 GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

In netto miglioramento rispetto ai valori della precedente annualità (77,8), per il 2024 questa fase registra una valutazione pari a 88,9 superiore al risultato nazionale alla data di chiusura del Tool (84).

| Item | Domanda | 2023 | 2024 |
|-------------------------------|---|--|--|
| III - Performance individuale | Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti) |  100,0% |  100,0% |
| | Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli |  100,0% |  100,0% |
| | Adeguate comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire |  100,0% |  100,0% |
| | Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno |  33,4% |  33,4% |
| | Definizione (e aggiornamento) di un dizionario dei fattori di valutazione |  100,0% |  100,0% |
| | Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante) |  33,4% |  100,0% |

In particolare nel corso del 2024 si è provveduto ad implementare l'utilizzo dei risultati della valutazione individuale dei quali si tiene conto, oltre che per il sistema premiante (produttività), anche per la programmazione degli interventi formativi (in relazione alle risultanze dei specifici indicatori in materia di formazione) e per la crescita professionale del dipendente (progressioni economiche e verticali).

La determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale prevede un sistema ponderale, che assegna alle categorie più elevate un peso relativamente crescente ai "risultati" rispetto ai "comportamenti".

All'avvio del ciclo e a seguito dell'approvazione del PIAO, viene assicurata un'adeguata comunicazione al personale delle aspettative rispetto alle priorità dell'ente a cui deve contribuire.

In particolare viene realizzato un incontro di presentazione a tutto il personale nell'ambito del quale sono presentate slide di riepilogo dove sono riportati gli obiettivi sui quali insiste la performance dell'Unità organizzativa di appartenenza e, quindi, verso i quali l'impegno deve essere orientato.

L'ambito per il quale è possibile un miglioramento incrementando i momenti di confronto, concerne la condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno per la quale anche per il 2024 sono stati realizzati solo incontri di valutazione intermedia.

| Punti di forza ● | Punti di debolezza ● |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti) • Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli • Definizione e aggiornamento di un dizionario dei fattori di valutazione | <ul style="list-style-type: none"> • Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno |

2.4 RENDICONTAZIONE

Rispetto ai valori della precedente annualità (70), per il 2024 questa fase registra una valutazione in miglioramento pari 76,7 ma ancora al di sotto della media nazionale (85,6).

| Item | Domanda | 2023 | 2024 | |
|-----------------------------|--|---|---|-------|
| IV - Rendicontazione | Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder | ● 100,0% | ● 100,0% | 0,0% |
| | Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance | ● 100,0% | ● 100,0% | 0,0% |
| | Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance | ● 20,0% | ● 60,0% | 40,0% |
| | Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico | ● 0,0% | ● 0,0% | 0,0% |
| | Adeguate predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli (entro il 30/04) | ● 100,0% | ● 100,0% | 0,0% |
| | Tempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos) | ● 100,0% | ● 100,0% | 0,0% |

Le modalità di realizzazione del reporting sono ben definite e gestite con un elevato livello di coerenza rispetto agli adempimenti previsti in tal senso dalle varie fonti normative.

L'ente dimostra tempestività ed efficacia nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (sistema PARETO), provvedendo a effettuare le rilevazioni rispettando le scadenze previste.

Continua, però, ad incidere sul livello di attestazione la mancata produzione di un Report di Controllo Strategico specifico e distinto, rivolto agli organi politici-amministrativi. Anche le modalità di divulgazione della Relazione sulla performance rimangono limitate: alla pubblicazione sul sito istituzionale si sono comunque aggiunti in contro con dirigenti e EQ per l'analisi delle risultanze.

| Punti di forza ● | Punti di debolezza ● |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder • Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance | <ul style="list-style-type: none"> • Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico • Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance |

| Punti di forza  | Punti di debolezza  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Tempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos) • Adeguata predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli (entro il 30/04) | |

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Il **SMVP** è stato oggetto di revisione nel 2024 al fine di renderlo coerente con le più recenti integrazioni normative ed in particolare:

- l'allineamento a quanto già approvato nel PIAO che introduce, per gli obiettivi della dirigenza, il collegamento della valutazione complessiva per il 10% alla valutazione dal basso da parte dei propri collaboratori e per il 30% all'applicazione dell'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023 in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle fatture;
- la previsione di una scala di valutazione dei comportamenti uguale per tutto il personale indipendentemente dall'inquadramento;
- il collegamento anche al personale non dirigente (in % diverse a seconda dell'Area di appartenenza e se incaricati di EQ) di una parte della performance organizzativa ai risultati di Ente con fasce di raggiungimento uguali per tutti;
- la previsione per i dirigenti e le EQ di un differenziazione puntuale valutazione-indennità di risultato senza fasce per la parte collegata agli obiettivi individuali e comportamenti;
- la definizione puntuale di cosa si intende per "valutazione negativa" ;
- l'aggiornamento dei comportamenti che sono specifici per i dirigenti, per le EQ e per il personale non dirigente e non EQ.

Complessivamente l'ambito di valutazione vede la CCIAA Venezia Rovigo attestarsi al punteggio massimo 100 in incremento rispetto al 2023 (70) e nettamente superiore alla media nazionale (91,4).

| Item | Domanda | 2023 | 2024 |
|--------------------------------------|---|--------|--------|
| Sistema di misurazione e valutazione | Rispetto dei tempi di aggiornamento | 100,0% | 100,0% |
| | Periodicità del monitoraggio infrannuale della performance | 100,0% | 100,0% |
| | Indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa | 100,0% | 100,0% |
| | Indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori | 100,0% | 100,0% |
| | Pesi assunti dalle diversi componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti) | 100,0% | 100,0% |
| | Scale di valutazione dei comportamenti | 100,0% | 100,0% |
| | Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP | 100,0% | 100,0% |
| | Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance | 100,0% | 100,0% |
| | Segnalazione di disfunzione "sistemiche" o "metodologiche" da parte dell'OIV | 100,0% | 100,0% |
| | Commitment e adeguatezza dell'impegno complessivo da parte dell'ente sul Ciclo della performance | 100,0% | 100,0% |
| | Valutazione partecipativa nel ciclo della performance | 30,0% | 100,0% |

Nel suo complesso, il SMVP della CCIAA Venezia Rovigo è esaustivo e organico, delineando chiaramente gli elementi essenziali per un corretto funzionamento del ciclo, ed in particolare:

- la periodicità del monitoraggio infrannuale della performance.
- l'indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa.
- i livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori.
- i pesi assunti dalle diverse componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti).
- le scale di valutazione dei comportamenti.

| Punti di forza | Punti di debolezza |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Tutti gli ambiti di osservazione | <ul style="list-style-type: none"> • Non presenti |

Il **PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione)** è stato approvato e pubblicato entro il termine previsto, includendo tutti gli aspetti previsti dal D.L. 80/2021, (obiettivi strategici di "valore pubblico", performance operativa, rischi corruttivi e trasparenza, parità di genere, semplificazione delle procedure, fabbisogni del personale e formativi, organizzazione del lavoro agile). Al fine di migliorare la coerenza e il coordinamento dei contenuti, rispetto al 2023, per la sua stesura è stato definito un apposito gruppo di lavoro composto dai Responsabili delle Unità Organizzative cui fanno capo le diverse tematiche.

Rimane ancora da affinare l'effettivo collegamento tra i diversi ambiti/temi in quanto è ancora limitato ai soli aspetti del necessario collegamento tra obiettivi di performance e misure anticorruzione e trasparenza.

Per quanto riguarda in dettaglio le sezioni più direttamente riconducibili al ciclo della performance, le stesse prevedono:

- la presenza di tutti gli elementi informativi necessari per qualificare correttamente gli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target);
- l'indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi.
- un approccio selettivo, con un numero sufficientemente contenuto di obiettivi, con possibilità di ulteriore miglioramento.

| Item | Domanda | 2023 | 2024 |
|------|--|--------|--------|
| PIAO | Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione | 100,0% | 100,0% |
| | Elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target) | 75,0% | 100,0% |
| | Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi | 100,0% | 100,0% |
| | Indicazione degli aspetti previsti dal D.L. 80/2021 inseriti | 100,0% | 100,0% |
| | Previsto un collegamento tra i diversi ambiti/temi | 40,0% | 40,0% |
| | Creato un gruppo di lavoro trasversale tra gli uffici/referenti che presiedono i temi confluiti nel PIAO | 0,0% | 100,0% |
| | Sintesi del documento e dei relativi allegati | 50,0% | 100,0% |
| | Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi) | 50,0% | 50,0% |
| | Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP | 100,0% | 100,0% |

Il documento risulta ancora corposo soprattutto nelle sezioni dedicate alla programmazione dei fabbisogni e anche nell'alberatura della performance ci sono margini di sintesi nel numero degli obiettivi previsti.

| Punti di forza | Punti di debolezza |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione • Elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target) • Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi • Indicazione degli aspetti previsti dal D.L. 80/2021 inseriti | <ul style="list-style-type: none"> • Collegamento tra i diversi ambiti/temi • Sintesi del documento e dei relativi allegati • Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi) |

Dall'analisi della **RELAZIONE DELLE PERFORMANCE**, si conferma la maturità della Camera in tutti gli ambiti di indagine del tool.

| Item | Domanda | 2023 | 2024 |
|-----------------------------|--|--------|--------|
| Relazione sulla performance | Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione | 100,0% | 100,0% |
| | Congruietà intervallo di tempo per l'OIV necessario alla validazione | 100,0% | 100,0% |
| | Correttezza esposizione dell'analisi del contesto | 100,0% | 100,0% |
| | Sintesi dei risultati raggiunti | 100,0% | 100,0% |
| | Rendicontazione degli obiettivi strategici | 100,0% | 100,0% |
| | Rendicontazione degli obiettivi operativi | 100,0% | 100,0% |
| | Evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione | 100,0% | 100,0% |
| | Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi | 100,0% | 100,0% |
| | Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP | 100,0% | 100,0% |

Il documento è conforme alle Linee guida Unioncamere e presenta tutti i necessari elementi di rendicontazione ai vari livelli previsti (Strategico – Operativo – Individuale) comprendendo anche i risultati dell'Azienda Speciale e dell'In House completamente partecipata.

La Relazione sulla performance viene annualmente approvata e pubblicata entro il 30 giugno. Nel merito dei suoi contenuti:

- l'analisi del contesto è adeguatamente tarata rispetto ai fenomeni che hanno influenzato l'operatività dell'ente e il raggiungimento degli obiettivi;
- viene riportata un'efficace sintesi dei principali risultati raggiunti e sono esaustivamente rendicontati tutti gli obiettivi, sia strategici che operativi;
- è possibile apprezzare, laddove necessario, gli esiti della fase di valutazione a corredo di quanto emerso da quella di misurazione, prevedendo anche commenti esplicativi circa gli eventuali scostamenti significativi rispetto agli obiettivi prefissati.

| Punti di forza | Punti di debolezza |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Tutti gli ambiti di osservazione | <ul style="list-style-type: none"> • Non presenti |

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Alla luce dell'analisi riportata in precedenza e, tenuto conto dell'attività continua di supporto metodologico svolta, l'OIV in occasione dei diversi incontri e momenti di confronto con la dirigenza dell'Ente, ha già provveduto a segnalare, nel corso del 2024, possibili azioni di miglioramento.

In particolare, per la nuova programmazione 2025 si è provveduto al fine di rendere maggiormente chiara la strategia dell'Ente e maggiormente fruibile la relativa documentazione (RPP e PIAO), di rivedere, già in sede di Relazione Previsionale e Programmatica, gli Obiettivi Strategici razionalizzandone i contenuti tenuto conto di quanto già previsto e misurato dagli Obiettivi Comuni di Sistema.

Inoltre, per l'annualità 2025, in ottica di miglioramento continuo, la dirigenza in stretta collaborazione con la struttura e con il supporto dell'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) ha anticipato la costruzione degli obiettivi di performance lavorando contestualmente alla definizione del Preventivo economico e in allineamento con le priorità e le linee strategiche approvate dal Consiglio, su proposta della Giunta, nella Relazione Previsione Programmatica.

Eventuali ulteriori opportunità di affinamento ed evoluzione del sistema possono essere individuate nell'implementazione di interventi volti a:

- migliorare la condivisione con il personale, anche attraverso azioni formative per i responsabili delle unità organizzative, incaricati di veicolare le priorità dell'ente ai dipendenti camerali e l'incremento dei momenti di confronto sulla valutazione prevedendo, oltre al colloquio intermedio, anche un colloquio finale;
- migliorare la coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione collegando il raggiungimento degli obiettivi strategici in una piccola % anche al raggiungimento dei corrispondenti obiettivi operativi.

Il Presidente dell'OIV
Dott. Massimiliano Longo