

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Altra amministrazione

Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3

CAMERA DI COMMERCIO DI CROTONE

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	La struttura generale della relazione e l'indice sono in linea con la delibera Civit n. 5/2012 e la n. 6/2012 nella versione aggiornata al 04/07/2013 e con le linee guida proposte da Unioncamere. Pertanto si giudica positivamente il livello di compliance della presentazione della relazione e dell'indice rispetto a quanto disposto dalla normativa.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Le informazioni e i concetti sinteticamente espressi in questa Area della Relazione permettono di rilevare la chiarezza della Programmazione pluriennale ed annuale della Camera. Le Linee Strategiche fondamentali delle azioni sono programmate in un arco di tempo significativamente medio (tre anni) ma calibrate nel singolo esercizio annuale in maniera dinamica. Significativo appare il legame con una realtà mai statica: nuovi scenari economici, difficoltà di reperimento di risorse finanziarie aggiuntive, criticità di primo impatto con le nuove leggi e opportunità di nuove tecnologie e nuovi partenariati.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Le informazioni riportate in questa sezione rispondono ai requisiti previsti in termini di chiarezza e di compliance. Le informazioni sono tratte da analisi dei dati di cui si sottolinea il rigore e l'accuratezza e presentate in forma di tabelle e grafici che danno una visione immediata e chiara della situazione socio-economica. Si sottolinea la capacità di analisi del contesto in cui si svolge l'azione camerale, indispensabile per la definizione degli obiettivi camerali.	SI
2.2	L'amministrazione	L'OIV riguardo al contesto amministrativo interno conferma il valore della modalità di illustrazione dei dati, sintetica e al contempo efficace in termini di valore segnaletico per gli stakeholder. Si ritiene utile il ritorno di informazioni circa la percezione dei terzi nei confronti dell'attività dell'ente e la presentazione della serie storica dei giudizi rilevati. Allo stesso modo si evidenzia l'analisi del dato relativo all'indagine di benessere organizzativo.	SI
2.3	I risultati raggiunti	La sezione della relazione dedicata ai risultati raggiunti, illustra sinteticamente quanto realizzato dall'ente nel corso dell'anno di riferimento in termini di obiettivi strategici individuati nei documenti di programmazione (RPP – Piano performance). L'illustrazione dei risultati è chiaramente comprensibile anche per i non addetti ai lavori e si collega con la successiva sezione 3 nella quale obiettivi strategici, obiettivi operativi e azioni vengono dettagliatamente esplicitati. Per la valutazione l'OIV, ha fatto inoltre riferimento ai dati acquisiti presso la dirigenza, i responsabili dei servizi e lo staff dell'ufficio di supporto.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	La sezione riporta una sintesi, semplice e chiara, delle opportunità e delle criticità registrate e del loro impatto sull'attività camerale e sugli obiettivi individuati. In particolare viene esplicitato il collegamento con l'analisi di contesto e l'attuazione di interventi utili a tenere sotto controllo le criticità emerse. L'OIV riscontra un livello di comprensibilità e di compliance sufficientemente adeguati ai fini della validazione.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Come evidenziato nei paragrafi sottostanti l'immediatezza della lettura è assicurata dalla colorazione a semaforo e ciò evidenzia in modo immediato il raggiungimento dei risultati.	SI
3.1	Albero della performance	La visuale sintetica della Performance conseguita ripropone la modalità già utilizzata nel Piano della Performance. La grafica della Performance "collettiva" rappresenta efficacemente i nessi tra le aree strategiche, gli obiettivi strategici, operativi e le azioni. La Legenda di colori diversi sul grado di raggiungimento degli obiettivi consente l'immediata lettura e comprensibilità dei fenomeni: un "Semaforo" per una visione rapida. La rappresentazione grafica dell'Albero si sviluppa fino al livello degli obiettivi strategici ed operativi. Le azioni sono dettagliate al paragrafo 3.2 della Relazione.	SI

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Altra amministrazione

Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3

CAMERA DI COMMERCIO DI CROTONE

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
3.2	Obiettivi strategici	L'OIV ha proceduto alla verifica della attendibilità e coerenza con i Documenti di Programmazione e Ciclo delle Performance: Priorità strategiche= 3; Obiettivi Strategici= 9. L'OIV ha proceduto a verificare le tabelle di cui al punto 3.2 della Relazione. Complessivamente il raggiungimento degli obiettivi è positivo. Laddove si rileva lo scostamento rispetto al risultato atteso, sono anche state individuate le cause e, ove possibile, avviate le azioni di miglioramento. In merito al mancato raggiungimento del target benessere organizzativo si rileva come sul dato registrato abbia fortemente influito il clima di incertezza relativo al futuro lavorativo dei dipendenti della Camera di Commercio nonché il notevole aumento del carico di lavoro conseguente alla consistente fuoriuscita (in termini percentuali) di personale per mobilità volontaria.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Dalla lettura della Relazione sulla Performance e delle Carte di Lavoro dell'OIV sui risultati a cascata degli obiettivi strategici, emerge un buon risultato del grado di raggiungimento degli Obiettivi operativi e delle azioni.	SI
3.4	Obiettivi individuali	La valutazione ha riguardato 16 obiettivi operativi che si sono tradotti in 50 azioni. L'OIV ha preso atto delle procedure ed elaborazioni che hanno determinato la loro valutazione e che si ribalta sulla performance del personale, dei Responsabili dei Servizi, del Dirigente e del Segretario Generale. Il processo di valutazione prende l'avvio dal Piano di Performance, si sviluppa nel monitoraggio e si conclude con l'elaborazione realizzata dalla STP, sintetizzata nel paragrafo 3.3.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	L'esercizio 2016 registra un disavanzo economico di euro 299.996,44, in forte diminuzione rispetto a quello dell'anno precedente (449.296,52 euro). I proventi sono complessivamente diminuiti per effetto della riduzione delle entrate da contributi e trasferimenti, mentre, di contro, si è registrato un aumento delle entrate derivanti da diritti di segreteria e da diritto annuale. Al contempo è positivo il riscontro di una riduzione degli oneri di funzionamento a fronte di un costo del personale stazionario. Complessivamente i ricavi si sono ridotti di una percentuale maggiore rispetto ai costi.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	L'OIV ritiene di poter affermare che la Camera è attenta a promuovere le pari opportunità soprattutto all'interno dove può agire direttamente nel contesto organizzativo e sulle variabili di riferimento, anche grazie alle strette relazioni con le Organizzazioni Sindacali. In particolare anche per il 2016 sono state confermate alcune importanti iniziative a sostegno della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro quali la banca delle ore e l'ampliamento della fascia di lavoro flessibile per i genitori di figli in età scolastica.	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Il processo di redazione si caratterizza per organicità di contenuto e correttezza di procedure a conferma della consolidata esperienza delle strutture ad operare nel rispetto delle Disposizioni, all'insegna del miglioramento continuo e della qualità, con una capacità di cogliere spunti dell'OIV nelle modifiche ai documenti in fase di aggiornamento.	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Si riscontra l'importanza data al processo di stesura e approvazione della Relazione, alla coerenza con le disposizioni e indicazioni CIVIT/ANAC e Unioncamere, al format, titoli, tabelle e grafici di riferimento. Il Processo è coerente dal punto di vista dei soggetti interessati e rispettoso dei tempi. La Relazione, preparata dalla struttura permanente dell'OIV, è stata verificata dal Segretario Generale ed approvata dalla Giunta camerale con Delibera n. 29 del 03/07/2017. Si fonda sull'impegno dei responsabili di servizio e dirigenti assegnatari di obiettivi nella raccolta, elaborazione e attestazione formale dei dati necessari.	SI

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Altra amministrazione

Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3

CAMERA DI COMMERCIO DI CROTONE

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Il ciclo della performance è adeguatamente gestito. Tra i punti di forza si rilevano la formazione, la rilevazione costante della customer satisfaction e l'utilizzo dei dati quali strumento di miglioramento. Non appare invece ancora pienamente realizzata l'integrazione tra ciclo della performance e programmazione economico-finanziaria anche se alcuni strumenti, quali il PIRA (Piano degli Indicatori e dei Risultati Attesi), sono senz'altro utili al perseguimento dell'obiettivo. Il clima di incertezza circa il futuro dell'ente e la riduzione di personale registratasi negli ultimi anni, costituiscono ulteriori elementi di difficoltà.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	L'allegato è presentato in Relazione all'interno del paragrafo 3.2 contenente la Tabella denominata "Obiettivi strategici (Delibera CIVIT n. 5/2012 – Allegato 2). Si segnalano i risultati leggermente inferiori al target, con riferimento ai seguenti obiettivi strategici, dettagliatamente commentati sia nella relazione sia nelle carte di lavoro dell'OIV: - Sviluppare capacità e competenze professionali orientate al cambiamento e alla prestazione dei servizi innovativi.	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Risultano aggiornati e regolarmente pubblicati il Piano della performance e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. Risulta altresì pubblicato il sistema di valutazione che ha trovato aggiornamento nel corso degli anni 2013 e 2014 e il Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi (ROUS). A completamento, si indicano atti che influiscono sul ciclo di Gestione della Performance quali Programma Pluriennale, Relazione Previsionale Programmatica, Preventivo Economico, Consuntivo e Piano degli indicatori.	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	L'allegato è presentato in Relazione all'interno del paragrafo 3.3 contenente tabelle che indicano: Valutazione media per categoria; Valutazione media per articolazione organizzativa (servizio/settore); Grado di differenziazione per articolazione organizzativa (Servizio/Settore). Il quadro che emerge, puntualmente verificato dall'OIV, risulta soddisfacente. Il grado di raggiungimento degli obiettivi per il personale e per le P.O. è in linea con le aspettative. Con riferimento alla valutazione del Segretario Generale, visto il sistema di valutazione, l'OIV ha verificato la performance organizzativa che sarà successivamente trasposta nella scheda finale di valutazione del Segretario Generale. La proposta dell'OIV sarà oggetto di valutazione della Giunta.	SI