

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 I.A.A. 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. La relazione e l'indice sono espressione della qualità del lavoro degli uffici distinguibile per rigore e correttezza di analisi. 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 risorse finanziarie aggiuntive, criticità di primo impatto con le nuove leggi e opportunità di nuove tecnologiche e nuovi partenariati. Il monitoraggio di questi fenomeni permette di comprenderne l'impatto sulle imprese e sul funzionamento degli organi e strutture camerali operative.	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 positivamente l'analisi del dato relativo all'indagine di benessere organizzativo e l'attuazione di una prima importante azione di miglioramento.	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 operati ed azioni vengono dettagliatamente esplicitati. Per la valutazione l'OIV, ha fatto inoltre riferimento all'ampia documentazione acquisita nel corso dell'anno 2015 e 2016.	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 ri-	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
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= 8. 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 avviate le azioni di miglioramento (mancato raggiungimento target benessere organizzativo: attivazione progressioni orizzontali; attuazione piano anticorruzione: avvio attività non realizzate nell'anno di riferimento). 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 quadro soddisfacente del grado di raggiungimento degli Obiettivi operativi. In poche Azioni si riscontrano valori non al 100% ma pur sempre positivi. In merito all'obiettivo operativo 3.2.3 si evidenzia come la sensibile riduzione del personale camerale, così come evidenziato nella relazione dell'RPC, abbia rallentato la realizzazione di alcune attività. In particolare l'aggiornamento della formazione per tutto il personale, e l'adozione del regolamento sull'incompatibilità, conflitto di interesse e cumulo di incarichi per i dipendenti, sono stati avviati ma non completati nell'anno 2015.	SI
3.4	Obiettivi individuali	La valutazione ha riguardato 15 obiettivi operativi che si sono tradotti in 44 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'OIV prende atto di quanto riportato nel verbale n. 3 del 15/04/2015 del collegio dei revisori in cui si attesta per il Bilancio 2015, un disavanzo di amministrazione di 449.296,52 euro e una drastica diminuzione di entrata del diritto annuale per effetto della riduzione dello stesso e dei diritti di segreteria. Al contempo è positivo il riscontro di una ulteriore riduzione degli oneri per il personale (trend già registrato nel 2014) e degli oneri di funzionamento.	SI

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Altra amministrazione

Camera di Commercio I.A.A. di Crotone

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

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)
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 2015 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 17/06/2016. Si fonda sull'impegno dei responsabili di servizio e dirigenti assegnatari di obiettivi nella raccolta, elaborazione e attestazione formale dei dati necessari.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Si evidenzia come la rappresentazione "a SEMAFORO", sia a livello di priorità strategica che a livello di obiettivo operativo, renda la visione più rapida ed immediata. Non si riscontrano evidenti punti di debolezza del ciclo.	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; - Orientare le attività camerali all'efficienza, affidabilità, trasparenza dei processi e prevenzione della corruzione.	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	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). L'OIV suggerisce di evidenziare nella prossima documentazione il grado di differenziazione per categoria oltre che per servizio. 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