

**ALLEGATO B (alla delibera CIVIT 6/2012)  
(allegato 1 al Verbale del 22.06.2015)**

**Al Commissario straordinario della CCIAA di  
Crotone**

**e p.c. UNIONCAMERE  
ROMA**

**Documento di validazione della Relazione sulla performance**

A. L'Organismo Indipendente di Valutazione della Camera di Commercio di Crotone e Vibo Valentia, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla *performance* approvata dalla Camera di Commercio di Crotone con Determinazione Commissariale n. 29 dell'11/06/2015 ed inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 12/06/2015.

B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:

- il monitoraggio della CIVIT (ora Anac/Funzione Pubblica) sul Piano della performance e sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- la Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV.

D. Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla *performance*.

Una sintesi delle motivazioni e del processo alla base della decisione è riportata nell'allegato che è parte integrante del presente documento.

Crotone, 22 giugno 2015

Presidente dell'OIV

Componenti

F.to **(Dr. Ubaldo Comite)**

F.to **(dott.ssa Maria Nardo)**

F.to **(Dott.ssa Aurora Russo)**

## 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)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	La Camera crede fortemente nell'apolitica di rendicontare la sua attività nonché nell'organizzazione complessiva orientata alla qualità. 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. Inoltre relativamente ai servizi associati si evidenzia che la Camera ha ben interpretato la normativa del sistema camerale associando via via diversi servizi (servizio metrico, mediazione ed arbitrato, sportello legalità, agenti mediazione, OIV). Tutto ciò ha permesso di favorire ulteriormente l'ascolto degli stakeholder e la partecipazione interna.	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 tecnologie e nuovi partenariati. Il monitoraggio di questi fenomeni permette di comprenderne l'impatto sulle imprese e sul funzionamento degli organi e strutture camerale operative.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	La lettura delle informazioni di contesto permette di informare con semplicità e chiarezza chiunque voglia conoscere la realtà di riferimento. Particolare risalto è stato dato ai punti critici dell'economia provinciale tenendo conto del persistere della macro-crisi nazionale, delle difficoltà strutturali del territorio, delle problematiche finanziarie e dimensionali della Camera. Per questo l'OIV sottolinea il rigore e la chiarezza delle rilevazioni socio economiche presentate con tabelle e grafici.	SI
2.2	L'amministrazione	L'OIV riguardo al contesto amministrativo interno, rileva la particolare modalità sintetica e l'efficace valore segnaletico per gli stakeholder. Si rileva tuttavia l'opportunità di cristallizzare la struttura organizzativa e le attribuzioni di responsabilità dei servizi anche alla data del 31/12/2014.	SI
2.3	I risultati raggiunti	I risultati sono stati tutti raggiunti con l'eccezione dell'obiettivo "Analizzare e migliorare il livello di riscossione del diritto annuo ed il recupero degli altri crediti e attivare nuovi finanziamenti da destinare allo sviluppo delle imprese e del territorio" per il quale si sono registrati risultati positivi ma non pienamente sufficienti. Tuttavia considerato lo scenario normativo in corso di definizione in futuro l'indicatore dovrebbe rientrare. Viene sottolineata l'efficacia espositiva, facilmente comprensibile anche ai non addetti ai lavori e più aderente alle attese degli stakeholder e istituzioni collegate. Per la valutazione l'OIV, ha fatto inoltre riferimento all'ampia documentazione acquisita nel corso dell'anno 2014 e 2015.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	L'OIV ha riscontrato l'efficace presentazione dei risultati e delle opportunità rilevate. Per quanto riguarda le criticità significativo impatto assume il quadro normativo nazionale di riforma del sistema camerale nonché una realtà mai statica: nuovi scenari economici, difficoltà di risorse finanziarie aggiuntive, difficoltà di adeguamento alle nuove leggi. Il monitoraggio di questi fenomeni permette di comprenderne l'impatto sulle imprese e sul funzionamento degli organi e strutture camerale operative.	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 l'ottimo 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 dell'Albero si sviluppa fino al livello degli obiettivi strategici ed operativi.	SI
3.2	Obiettivi strategici	L'OIV ha proceduto alla verifica della attendibilità e coerenza con i Documenti di Programmazione e quelli del Ciclo delle Performance così confermate e rendicontate: Aree Strategiche 5; Obiettivi Strategici 16. L'OIV ha proceduto a verificare le tabelle di analisi e commento a cascata per ciascuna Area Strategica presentato al punto 3.2 della Relazione, di immediata lettura ed analisi. In tema di trasparenza e anticorruzione l'obiettivo strategico C2 "Garantire accuratezza, tempestività e trasparenza delle informazioni.", lascia lo spazio all'individuazione di specifici obiettivi operativi e azioni legati al tema di cui sopra. Nel complesso il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici presenta valori positivi. In qualche caso lo scostamento è dovuto a condizioni esterne al contesto camerale sul quale l'Ente non ha potere di incidere (es. obiettivo E1 - percentuali di incasso del diritto annuale - p. 26 Relazione 2014).	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Da una lettura più analitica, tratta sia dalla Relazione stesa sulla Performance sia dalle Carte di Lavoro dell'OIV sui risultati a cascata delle singole Priorità Strategiche, emerge un quadro mediamente soddisfacente del grado di raggiungimento degli Obiettivi, con punte di eccellenza, qualità e originalità. In poche Azioni si riscontrano valori non al 100% ma pur sempre positivi. Si apprezza la sintesi e maggiore coerenza dimostrata nella determinazione degli obiettivi e degli indicatori. Si suggerisce pertanto di riconfermare gli indicatori laddove l'obiettivo sia riproposto anche ai fini della confrontabilità.	SI
3.4	Obiettivi individuali	La valutazione ha riguardato 24 obiettivi operativi. 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. Il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali è superiore alle aspettative programmate per tutto il personale.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	L'OIV prende atto di quanto riportato nel verbale n. 3 del 27/04/2015 del collegio dei revisori in cui si attesta per il Bilancio 2014, un disavanzo di amministrazione di 111.493,36 euro e una diminuzione di entrata del diritto annuale e dei diritti di segreteria. Al contempo è positivo il riscontro di una riduzione degli oneri per il personale, degli oneri di funzionamento e degli oneri per gli organi istituzionali.	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.	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, ai 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 dal Commissario Straordinario. 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 l'estensione della visione più rapida ed immediata "a SEMAFORO" anche a livello di Obiettivo strategico e operativo. 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 inferiori al target, con riferimento ai seguenti obiettivi strategici, dettagliatamente commentati sia nella relazione sia nelle carte di lavoro dell'OIV: - Snellimento amministrativo: introdurre sistemi innovativi di gestione delle procedure per ridurre i costi e migliorare le performance; - Analizzare e migliorare il livello di riscossione del diritto annuo ed il recupero degli altri crediti e attivare nuovi finanziamenti da destinare allo sviluppo delle imprese e del territorio;	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. Il Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi (ROUS). A completamento, si indicano atti che influiscono sul ciclo di Gestione della Performance quali PP, RPP, 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 da parte del Commissario.	SI