

# SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMMINE

Altra amministrazione  
CAMERA DI COMMERCIO

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 AFFINI DELLA VALUTAZIONE (CARTE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (B) (max. 100 parole)	VALUTAZIONE (S/N/O) (C)
1  PRESENTAZIONE E INDICE	La Camera crede fortemente alla necessità politica di rendicontare la sua attività e tale impeto caratterizza fortemente la propria "mission" nonché l'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. Si suggerisce, per il futuro, un maggiore equilibrio tramite la riduzione dello spazio dedicato alla sezione, rispetto al altre parti della relazione.		SI
2  SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	La lettura delle informazioni e dei concetti permette di attenzionare con semplicità e chiarezza chiunque voglia conoscere la realtà di riferimento. Particolare risalto è stato dato ai punti critici dell'economia provinciale tenendo conto della macro-crisi nazionale, delle difficoltà strutturali del territorio, delle problematiche dimensionali della Camera. Per questo l'OIV sottolinea il rigore scientifico e metodologico anche delle rilevazioni socio economiche presentate con tabelle e grafici. L'Ufficio di supporto dell'OIV ha potuto coordinarsi efficacemente con coloro che nella struttura operano negli studi dei fenomeni congiunturali e imprenditoriali e organizzativi del personale migliorando la veste grafica e la comprensione dei fenomeni.		SI
2.1  Il contesto esterno di riferimento	La lettura permette di presentare con chiarezza l'organizzazione del lavoro, ed in particolare delle Aree, Servizi e Uffici e del livello di dotazione organica del personale. L'Ufficio di supporto dell'OIV si è coordinato efficacemente con gli uffici che operano nell'ambito della gestione del personale. La lettura del contesto amministrativo interno appare di facile interpretazione per il tramite di modalità simetiche - tabelle e grafici descrittivi - esaltando l'efficace valore segnalatico per gli stakeholder. Di rilievo la descrizione anche degli aspetti economico-finanziari dei rapporti con l'Azienda Speciale e le società partecipate, che ovviamente influiscono in maniera significativa sull'organizzazione complessiva dell'amministrazione camerale.		SI
2.2  L'amministrazione	I concetti espressi permettono di rilevare la chiarezza della Programmazione pluriennale ed annuale. Le tre Linee Strategiche fondamentali seguono una tempistica coincidente con il mandato consultare ma calibrate dinamicamente nel singolo esercizio, coerentemente con la realtà economico-sociale. Tale monitoraggio permette di comprendere l'impatto sulle imprese e sul funzionamento di organi e strutture. 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, di nomina recente, ha fatto inoltre riferimento all'ampia documentazione acquisita nella riunione di insediamento.		SI
2.3  I risultati raggiunti			SI

# SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMMINE

Altra amministrazione  
CAMERA DI COMMERCIO

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)	OCCETTO DI VERIFICA AFFINI DELLA VALIDAZIONE (CARRE DI VERIFICA) (B)	CONGIUNZIONI RAGGIUNTE (A)	VALIDAZIONE (S/NO) (C)
2.4	Le criticità e le opportunità	(max 100 parole)	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		SI
3.1	Albero della <i>performance</i>	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 non si sviluppa fino a livello di Piani, considerata la scelta di dare sintesi e immediatezza agli obiettivi strategici rispetto alle singole azioni meglio analizzate nelle tabelle inserite in Relazione subito dopo la rappresentazione grafica della Performance.	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 Prioritarie 3; Obiettivi Strategici 16. L'OIV ha proceduto a verificare le tabelle di analisi e commento a cascata per ciascuna Area Strategica presentato al punto 3.2.1. della Relazione; di immediata lettura ed analisi. Si segnala che in sede di insediamento dell'OIV è stato accettato il monitoraggio effettuato dagli uffici alla data del 31.12.2013	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	La valutazione ha riguardato 27 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 (visionato in sede di insediamento) e si conclude con l'elaborazione realizzata dalla STP, sintetizzata nel paragrafo 3.3. Si suggerisce che gli obiettivi operativi, i cui raggiungimenti sono in gran parte calibrati su target temporali, siano per il futuro ricavabili o integrati tramite algoritmi di calcolo maggiormente significativi.	SI
3.4	Obiettivi individuali	L'OIV evidenzia che la struttura ha ritenuto di predisporre, per una maggiore leggibilità delle informazioni, lo specifico allegato alla relazione previsto dall'aggiornamento 30.05.2013 alla Delibera n. 5/2012 (Denominato allegato n. 4) il quale presenta: le Categorie di personale oggetto della valutazione individuale; il Peso (%) dei criteri di valutazione; la Distribuzione del personale per classi di punteggio finale; il Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo.	SI

# SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMMINE

Altra amministrazione  
CAMERA DI COMMERCIO

Scegliere l'amministrazione dal menu 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 AL FINE DELLA VALUTAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RACCHIUSE (B) (max. 100 parole)	VALUTAZIONE (N/N0) (C)
4 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA	L'OIV esprime un giudizio positivo sulla gestione economica e finanziaria della Camera, confermata dai giudizi tecnici e delle relazioni degli Organi competenti. Nella relazione sulla Performance sono esaminati la Rigidità gestionale, la capacità di riscossione del Diritto Annuale e la gestione corrente. Questi indicatori non sono alla base della valutazione complessiva della Performance Organizzativa e non costituiscono obiettivi assegnati al Segretario Generale. Si auspica pertanto, anche in considerazione della condivisione dei servizi associati di segreteria generale e di OIV tra le Camere di Cosenza e Crotona, di tenere conto di tali indicatori nell'assegnazione degli obiettivi individuali al Segretario Generale.	La Camera risente, ad oggi, di un contesto caratterizzato da ritardo strutturale e culturale dell'imprenditorialità e managerialità. Nella relazione di scenario sono presenti solo pochi riferimenti sulle tendenze in atto nello sviluppo imprenditoriale/occupazionale. Per quanto riguarda il contesto organizzativo interno si riscontra una valorizzazione della figura femminile nei principali posti di responsabilità. Complessivamente si auspicano maggiori iniziative esterne tendenti a valorizzare le politiche di genere, così come maggiore attenzione alla organizzazione interna e al lavoro interno anche con iniziative come corsi di formazione, piani di lavoro flessibili a tutela dell'infanzia, codice etico di prevenzione del mobbing e gestione del tempo.	SI
5 PARI OPPORTUNITA E BILANCIO DI GENERE			SI
6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE		Si riscontra l'importanza data al processo di stesura e approvazione della Relazione, alla coerenza con le disposizioni e indicazioni CIVIT 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 dall'Ufficio che funge anche da 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 e sfruttata il sistema informatico Febe per l'elaborazione dei dati	SI
6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità		Pur apprezzando, nel complesso, semplificazione e coerenza nella definizione di obiettivi ed indicatori, si segnala la criticità connessa all'utilizzo di alcuni obiettivi ed indicatori poco coerenti o selettivi e non sempre sfidanti. L'aggregazione di obiettivi omogenei consentirebbe la visione più rapida ed immediata "a SEMAFORO". Nonostante le potenzialità dei sistemi informativi in dotazione, come il protocollo informatico e la gestione del ciclo passivo, si segnalano alcune criticità: Benchmarking Sistema Pareto. Integrazione tra ciclo della performance e programmazione economico-finanziaria, molteplicità delle piattaforme per la gestione del ciclo della Performance, si sottolinea l'ulteriore necessità di formazione/assistenza da parte delle strutture nazionali	SI
6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance			SI



# SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Altra amministrazione  
CAMERA DI COMMERCIO

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 AFFINI DELLA VALIDAZIONE (ARTE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (C) (max. 100 parole)	VALIDAZIONE (S/N/NO) (D)
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	<p>L'allegato è presentato in Relazione all'interno del paragrafo 3.2 contenente la Tabella 3.2.1 denominata "Obiettivi strategici-indicatori di performance (Delibera CIVT 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1.2 Avvicinare le istituzioni alle imprese attraverso l'e-government;</li> <li>• 2.1 Presidiare i processi di gestione per l'ottimizzazione degli standard procedurali</li> <li>• 2.9 Potenziare i livelli di riscossione delle entrate con riferimento all'obiettivo strategico</li> <li>• 3.4 Promuovere strumenti di incentivazione del sistema economico locale e di sostegno all'imprenditorialità</li> </ul>	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	<p>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'ordinamento degli uffici e dei servizi (R.O.U.S) è aggiornato alla data del 20.07.2012. A completamento, si indicano altri atti che influiscono sul ciclo di Gestione della Performance che pur non indicati nella relazione, sono stati comunque pubblicati: Piano di prevenzione della corruzione; RPP, Preventivo Economico; Budget.</p> <p>Fermo restando le criticità già evidenziate, emerge un quadro soddisfacente: solo in qualche caso si riscontrano valori non al 100%. Lo scostamento è spesso dovuto a mutamenti del quadro iniziale di riferimento. Il grado di raggiungimento degli obiettivi per il personale e per le P.O. è superiore alle aspettative. Con riferimento alla valutazione del Segretario Generale, visto il sistema di valutazione, l'OIV evidenzia che la performance organizzativa riportata al paragrafo 3.2 della Relazione, pari a 92,66%, sarà successivamente trasposta nella scheda finale di valutazione dello stesso. La proposta dell'OIV sarà oggetto di valutazione da parte della Giunta.</p>	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale		SI