

## 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 COSENZA

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.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI		SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Le informazioni fornite danno rilievo ai fattori esterni intervenuti nel corso dell'anno con riferimento ai principali indicatori economici della provincia. I dati provengono dalle banche dati del sistema camerale che ne garantiscono l'attendibilità. La comprensibilità dei valori statistici è facilitata dall'uso di tabelle e grafici esemplificativi.	SI
2.2	L'amministrazione	La lettura consente di comprendere con sufficiente chiarezza la struttura organizzativa e la dotazione organica dell'Ente così come l'insieme di risorse economiche disponibili. Le informazioni riportate costituiscono rielaborazione dei documenti contabili e organizzativi adottati ufficialmente dall'Ente nel rispetto della normativa vigente. Di rilievo la sintesi tabellare degli aspetti economico-finanziari e organizzativi.	SI
2.3	I risultati raggiunti	Il paragrafo è strutturato in sezioni che espongono i risultati finali conseguiti in relazione agli obiettivi fissati secondo macro-linee di intervento. L'esposizione anticipa, con uno stile maggiormente descrittivo, i dati di dettaglio contenuti al punto 3 consentendo di comprendere meglio l'impatto dei risultati conseguiti sulle imprese e sul funzionamento dei servizi.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Sebbene in maniera sintetica, sono state riportate sia le criticità che le opportunità ed indicate le azioni principali da porre in essere per il superamento delle criticità.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		SI
3.1	Albero della <i>performance</i>	La visuale sintetica della Performance, così come rappresentata, è coerente con i parametri di cui alla delibera n. 5/2012.	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. L'OIV ha proceduto a verificare la tabella di sintesi per ciascuno dei 14 obiettivi strategici presentati al punto 3.2. della Relazione. Si segnala, in particolare, l'analisi dei motivi che hanno determinato uno scostamento negativo rispetto al target fissato. I successivi dati di dettaglio esposti in forma tabellare, assolvono alle esigenze di informazione prescritte al punto 3.2 e all'allegato 2 "Tabella Obiettivi Strategici" della Delibera n. 5/2012. Tale modalità espositiva contestualizza la fruizione dei dati evitando il rinvio ad un successivo allegato.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	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. L'OIV ha proceduto a verificare la tabella di sintesi per ciascuno dei 44 obiettivi operativi presentati al punto 3.3. della Relazione. Si segnala, in particolare, l'analisi dei motivi che hanno determinato uno scostamento negativo rispetto al target fissato. I successivi dati di dettaglio riportati in forma tabellare, assolvono alle esigenze di informazione prescritte al punto 3.4 della Delibera n. 5/2012 riproponendo, per coerenza espositiva, la modalità utilizzata con riferimento agli obiettivi strategici. La performance operativa è analizzata con riferimento alle due aree dirigenziali.	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 COSENZA

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)
3.4	Obiettivi individuali	Stante la necessità che in dati presentati nella relazione confluissero in parte preponderante nella relazione sui risultati da allegare al Bilancio d'esercizio, la predisposizione della stessa è stata anticipata rispetto al completamento del processo di valutazione degli obiettivi individuali, come si può evincere dalla tabelle sulla "Valutazione del Personale", contenute nell'allegato 3. Il paragrafo è quindi non presente, benché, in considerazione delle circostanze appena richiamate, l'eventuale inserimento sarebbe di fatto stato senza alcun contenuto significativo. Si suggerisce, per il futuro, di includere comunque il paragrafo, eventualmente dando atto delle circostanze che ne hanno impedito la compiuta compilazione e si invita ad approvare e pubblicare un apposito aggiornamento della relazione, con riferimento alla specifica sezione, non appena i dati saranno disponibili.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	La sezione contiene una rappresentazione degli elementi richiesti molto chiara e comprensibile riferendo anche dei dati e delle informazioni in maniera attendibile. È conforme. Tuttavia si suggerisce l'individuazione delle risorse umane e finanziarie che sono state destinate all'implementazione e funzionamento delle diverse fasi del ciclo di gestione della Performance.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	La sezione espone le azioni intraprese ed evidenzia gli obiettivi mancati. La sezione dà atto della non adozione del bilancio di genere, prevista però per il 2016, e della istituzione del comitato unico di garanzia. Si incoraggia la futura adozione di una maggior numero di 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
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE		SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	La sezione è conforme, comprensibile ed attendibile	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	La sezione è conforme, comprensibile ed attendibile	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	L'allegato è presentato in Relazione all'interno del paragrafo 3.2 contenente la Tabella denominata "Obiettivi strategici- indicatori di performance" come da allegato 2 alla Delibera CIVIT n. 5/2012.	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	Nell'economia del lavoro, l'allegato è presente come "allegato 2" ma redatto secondo le indicazioni della Delibera 5/2012. 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 (ROUS) è aggiornato alla data del 20.07.2012. Continua a mancare un documento sulla qualità, e se ne auspica una prossima adozione.	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Nell'economia del lavoro, l'allegato è presente come "allegato 3" ma contiene tutte le informazioni previste dall'allegato 4 secondo l'esposizione dei dati di cui alla tabella 4 della Delibera Civit n. 5/2012. Si richiamano le valutazioni espresse per il paragrafo 3.4, circa la mancata disponibilità delle informazioni inerenti le valutazioni del personale.	SI