CCIAA DI ASTI

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI (ART.14, COMMA 4, LETTERA A E LETTERA G, D.LGS. 150/2009).

INDICE

A - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
DEFINIZIONE ED ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDICATORI E TARGET
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
B - PERFORMANCE INDIVIDUALE
DEFINIZIONE ED ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDICATORI E TARGET
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
C - PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE - (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)
D - INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO
INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI
E - PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE - SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE – PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
F - DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ
G - UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
H - DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV
PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DA PARTE DELL'OIV

1 – PRESENTAZIONE

La "Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni" (di seguito Relazione) costituisce l'Output finale dell'attività di monitoraggio svolta con continuità da parte dell'OIV sulla correttezza operativa e metodologica del Ciclo di gestione della performance e si presenta come una guida al processo di miglioramento continuo, così come previsto dalla normativa di riferimento.
L'OIV sfrutta il momento di redazione della Relazione per proseguire nel processo continuo di allineamento del Ciclo della performance alla normativa ed alla Buona Prassi.
La supervisione dell'OIV e gli interventi diretti al corretto sviluppo del Ciclo della Performance realizzati in itinere costituiscono la base per:

- evidenziare i punti di forza, da presidiare in modo continuo;
- chiarire i punti di debolezza sui quali intervenire;
- prevedere ulteriori investimenti anche in termini di passaggio e crescita culturale.

La Relazione riassume gli esiti di due diverse tipologie di analisi:

- la prima ha come oggetto i documenti previsti dal Ciclo della performance, vale a dire il Piano della Performance, il Sistema di misurazione e valutazione della performance, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- la seconda ha come oggetto il funzionamento del Sistema dell'Ente, ovvero dell'intero impianto (struttura e funzionamento) che consente il corretto svolgersi del Ciclo di gestione della performance.

Nella redazione della presente Relazione l'OIV basa la propria osservazione sulla documentazione prodotta e resa pubblica in regime di Trasparenza oltre che sugli strumenti gestionali in uso dall'Ente.
A partire dal Ciclo della performance 2013 le Camere di Commercio sono destinatarie dirette dei provvedimenti e delibere assunti da A.N.A.C sulla base del D.lgs. 150/2009. Per tale motivo, questa Relazione è stata predisposta dall'OIV, conformemente alla delibera CIVIT 4/2012 "Linee Guida relative alla redazione della Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità", e alla successiva delibera CIVIT 23/2013 "Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni".
La presente Relazione dovrà essere pubblicata, a cura della struttura tecnica della Camera di Commercio a supporto dell'OIV, in formato aperto sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente".

A - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

DEFINIZIONE DI OBIETTIVI, INDICATORI E TARGET

La *Performance* organizzativa della Camera di Commercio di Asti riferita all'anno 2015 viene valutata attraverso la misurazione dei valori raggiunti dai *Key Performance Indicator* (KPI) relativi agli obiettivi strategici e agli obiettivi operativi definiti nel Programma Pluriennale vigente.

Il "Piano della *performance*" 2015-2017 ha associato agli obiettivi strategici citati e ai programmi, individuati annualmente dalla Relazione Previsionale e Programmatica, i KPI e i rispettivi *target* ed è stato redatto tenendo conto della scadenza del mandato degli organi camerali (7 aprile 2015), prevedendo quindi indicatori e target per il solo anno 2015, in analogia con quanto inserito nel Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio (PIRA).

La rappresentazione grafica dell'Albero della *performance* evidenzia i nessi tra gli obiettivi strategici, gli obiettivi gestionali e i relativi programmi.

Tali KPI, oggetto di ampia e approfondita discussione tra il Segretario Generale, il Dirigente direttamente competente alla loro realizzazione, i responsabili di Posizione Organizzativa e di Alta professionalità e i responsabili di U.O., coadiuvati dal Controllo di gestione dell'Ente, prevedono gli ambiti di misurazione della *performance* organizzativa definiti dal D. Lgs 150/2009.

Si rileva inoltre che:

- gli obiettivi sono misurabili attraverso i loro KPI, definiti in maniera chiara,
- vi è uno specifico legame tra obiettivi, indicatori e target.

L'OIV evidenzia l'impegno dell'Ente per misurare e valutare l'impatto delle sue politiche di intervento in diversi ambiti, nonostante permanga l'obiettiva difficoltà ad individuare degli indicatori di *outcome* misurabili. Ne consegue l'impiego di *output* in funzione di supplenza di *outcome*.

L'OIV rileva con favore come, nell'ottica di un costante miglioramento nel processo di pianificazione degli obiettivi, siano stati inseriti diversi KPI relativi alla prevenzione della corruzione e più in generale alla trasparenza amministrativa dell'Ente.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Gli obiettivi sono stati monitorati, attraverso un monitoraggio infrannuale ed un monitoraggio finale, dall'Ufficio Controllo di gestione, ove si colloca la struttura tecnica di supporto all'OIV. L'Ufficio ha raccolto tutti i dati relativi ai risultati raggiunti dagli indicatori. Successivamente sono stati elaborati dei report contenenti i valori raggiunti.

Per quanto riguarda le attività di *feedback*, nel momento in cui sono emerse criticità, sono stati convocati o interpellati i funzionari interessati, al fine di recepire le osservazioni e comprenderne le motivazioni e adottare gli opportuni correttivi.

Il "Sistema di Misurazione e valutazione della *performance"* è stato pertanto correttamente implementato.

METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Nel "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*", sono state definite le modalità, i processi e le metodologie con cui viene misurata la *performance* organizzativa. Inoltre per ogni KPI (indicatore) ricondotto agli obiettivi sono stati definiti, all'interno del Piano della Performance, le seguenti classificazioni in tema di raggiungimento degli obiettivi:

- non raggiungimento dell'obiettivo (0 – 50%)
- parziale raggiungimento dell'obiettivo (>50% – 90%)
- raggiungimento dell'obiettivo (>90% – 100%)

B - PERFORMANCE INDIVIDUALE

DEFINIZIONE ED ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDICATORI E TARGET

Gli obiettivi del Segretario Generale sono stati assegnati dalla Giunta camerale con la stessa deliberazione di adozione del Piano della performance.

Il Segretario Generale a sua volta con proprio atto privatistico ha assegnato gli obiettivi generali e individuali al Dirigente. Tali obiettivi sono collegati alla performance organizzativa dell'area di diretta responsabilità e al raggiungimento di ulteriori specifici obiettivi individuali.

Gli obiettivi del personale sono assegnati dai Dirigenti delle Aree competenti, previa valutazione condivisa con i responsabili delle diverse Unità Organizzative, trascritti in schede controfirmate dal valutato e dal valutatore e formalizzati con disposizione gestionale. Analogamente avviene per l'assegnazione degli obiettivi ai responsabili delle Posizioni Organizzative e Alte Professionalità.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La valutazione del personale si è svolta secondo le modalità riportate nel successivo paragrafo.

METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La misurazione della *performance* individuale del Segretario Generale, dei Dirigenti e del Personale dipendente è operata secondo gli specifici criteri definiti nel Sistema di Valutazione.

Il Sistema riporta le schede con cui vengono annualmente valutati il Segretario Generale, il Dirigente ed il personale. Nelle stesse è altresì definito il sistema dei pesi e le procedure di calcolo per il punteggio, a cui corrisponde una diversa premialità.

In particolare la valutazione del Segretario Generale e del Dirigente tiene conto dei seguenti fattori: performance organizzativa dell'Ente nel suo complesso, raggiungimento di specifici obiettivi individuali assegnati, competenze professionali e manageriali dimostrate nell'anno, capacità di valutazione dei propri collaboratori, che ne favorisca lo sviluppo ed il benessere organizzativo.

Si evidenzia con favore che, secondo quanto pianificato nel "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*", tra le risultanze della misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e quella individuale si riscontra un collegamento effettivo, in quanto il valore raggiunto dall'obiettivo organizzativo influisce sempre sul punteggio totale da attribuire alla valutazione del personale dirigenziale.

Per quanto riguarda il personale dipendente e i responsabili di P.O. e A.P. il sistema utilizzato per la misurazione e valutazione della *performance* individuale prevede un meccanismo di collegamento alla performance organizzativa analogo a quello dei dirigenti, il raggiungimento di obiettivi individuali o di gruppo, l'apporto qualitativo e comportamenti organizzativi dimostrati.

Il Segretario Generale viene valutato dalla Giunta e a sua volta valuta il Dirigente. Il Segretario ed il Dirigente valutano il personale dei livelli delle Aree di propria competenza comprese le Posizioni Organizzative (P.O.) e Alte Professionalità (A.P.).

A tutti i soggetti oggetto di valutazione viene consegnata e discussa, in sede di apposito colloquio, la propria scheda di valutazione debitamente compilata.

Il Sistema è coerente con i sistemi di controllo già esistenti nell'Ente.

C - PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)

Tutte le fasi del Ciclo della *performance* previste dal D.lgs. 150/2009 sono state rispettate secondo le scadenze previste dalla normativa, così come gli adempimenti previsti dal DPR 254/2005, Regolamento di contabilità per le CCIAA.

La Relazione Previsionale e Programmatica per l'anno 2015, predisposta con la collaborazione del Dirigente e dei responsabili di U.O., ha declinato, per l'anno di riferimento, il quadro degli interventi all'interno delle missioni e dei programmi previsti dal DM 27.3.2013 e dalla circolare 148123 del 13.9.2013, rispettando così la nuova classificazione obbligatoria dei bilanci delle Camere di Commercio italiane.

Il Bilancio preventivo per l'anno 2015 è stato approvato dal Consiglio.

Il Piano della *Performance* 2015-2017, approvato dalla Giunta, coerentemente con la programmazione economica-finanziaria, ha individuato i KPI per la misurazione degli obiettivi strategici con i relativi indicatori nonché gli indicatori per la misurazione degli obiettivi operativi. La predisposizione del Piano della *Performance* ha visto la collaborazione del vertice amministrativo, supportato dal Controllo di gestione.

Gli indicatori sono stati monitorati durante l'anno.

Per quanto riguarda l'attività di rendicontazione dei risultati raggiunti dagli indicatori e obiettivi previsti nel "Piano della *Performance* 2014-2016", è stata predisposta la "Relazione sulla *Performance* anno 2014" approvata dalla Giunta.

La predisposizione del documento ha visto la collaborazione del vertice amministrativo, dei responsabili delle Posizioni Organizzative e Alte Professionalità e dei responsabili di U.O.

Il documento "Relazione sulla *Performance* anno 2015" è attualmente in corso di elaborazione.

Relativamente al "Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità" e al "Piano Triennale di prevenzione della corruzione", si rimanda al relativo paragrafo, lettera "E".

Relativamente alle attività di monitoraggio svolte dall'OIV, si rinvia al paragrafo relativo, lettera "H".

D - INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

L'Ente è dotato del sistema informativo Infocamere "Gestione Ciclo della *performance"* organizzato in maniera modulare e basato su un database multidimensionale che raccoglie le informazioni provenienti da vari sistemi.

Attualmente sono attivi tre moduli:

- Il modulo di **Pianificazione:** consente di inserire i Piani della Performance e di gestire tutte le informazioni necessarie alla loro redazione (Obiettivi, Indicatori, Aree Organizzative, ecc.).
- Il modulo di **Rilevazione:** consente di inserire le rilevazioni delle misure elementari, di calcolare il valore degli indicatori e la performance degli obiettivi.
- Il modulo di **Monitoraggio**: è basato su insieme di cruscotti che consentono di monitorare l'andamento degli indicatori in corso d'anno e di rendicontare la performance finale rispetto ai target stabiliti.

La rilevazione delle attività svolte da ciascun dipendente e il conseguente monitoraggio dei processi in capo alle diverse U.O. viene invece svolto attraverso il software AP_Performance di Visalta Srl, software utilizzato anche dalle altre Camere di Commercio di cui il sottoscritto è OIV in forma associata.

Per quanto riguarda la rete di soggetti coinvolti la gestione del Ciclo della Performance è una attività complessa che vede la partecipazione di più "attori", con ruoli e responsabilità diverse, distribuite fra organi politici, Segretario Generale, titolari di P.O. e A.P. e Controller.

INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI

Le informazioni necessarie a supportare la pianificazione e misurazione della *performance*, con specifico riferimento all'analisi dei costi e dei flussi finanziari, sono predisposte dall'U.O. Contabilità generale e del personale, che scambia informazioni con l'Ufficio Controllo di gestione, sulla base di una prassi ampiamente consolidata.

Le procedure utilizzate consentono di garantire la coerenza del sistema di misurazione e valutazione della *performance* con il ciclo della programmazione economico finanziaria.
Detta coerenza è stata ulteriormente rafforzata dall'attuazione delle norme di cui al DM 27.3.2013 in base alle quali è stata programmata una pianificazione di obiettivi ricondotti alla classificazione in base a missioni e programmi con il piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio presentati contestualmente al preventivo e rendicontati contestualmente al bilancio di esercizio.

E - PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE - SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE – PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il sistema metodologico disegnato dal Programma triennale Trasparenza e Integrità 2015-2017 è stato ridefinito dal D. lgs. 33/2013, che ha modificato il nome del *link* del sito (da "Trasparenza Valutazione e Merito" a "Amministrazione Trasparente"), creato delle sottosezioni di primo e secondo livello all'interno del *link* stesso, ed ha inoltre riordinato e ampliato le tipologie di dati da pubblicare.

Tali adempimenti sono stati tempestivamente compiuti dal Responsabile della Trasparenza (il Segretario Generale) e dal suo *staff.*

Per quanto riguarda il monitoraggio effettuato da parte dell'OIV si rimanda al paragrafo relativo, lettera "H".

Relativamente alla prevenzione della Corruzione, il Segretario Generale, in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione della CCIAA di Asti ha predisposto il "Piano triennale di prevenzione della corruzione 2015 – 2017" comprendente anche il Programma della trasparenza, approvato dalla Giunta.

Con la definizione ed attuazione del presente Piano, la Camera di Commercio di Asti intende:

a) individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione e prevedere, per tali attività, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;

b) assicurare l'accessibilità ad una serie di dati, notizie ed informazioni concernenti il proprio Ente ed i suoi agenti;

c) consentire forme diffuse di controllo sociale dell'operato dell'Ente, a tutela della legalità, della cultura dell'integrità ed etica pubblica;

d) garantire una buona gestione delle risorse pubbliche attraverso il "miglioramento continuo" nell'uso delle stesse e nell'erogazione dei servizi ai clienti.

F - DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITA'

Nel suo complesso l'Ente non ha attuato un sistema di gestione degli standard di qualità. Tuttavia, la CCIAA di Asti, nell'ottica di fornire servizi sempre più rispondenti alle esigenze degli utenti/clienti, ed in coerenza con le linee di indirizzo strategico, si è posta obiettivi di qualità dei servizi e di miglioramento continuo degli stessi, sia interni che esterni.

In tale ottica si rileva, per quanto concerne la tenuta del Registro delle Imprese, che la Camera ha attivato e mantenuto nel tempo un Sistema di gestione per la Qualità ai sensi della normativa UNI EN ISO 9001. Tale certificazione, attualmente effettuata dall'Istituto IMQ con validità fino al 2016 ha lo scopo di:

- ✓ garantire la capacità dell'Ufficio Registro Imprese di fornire con regolarità servizi e prodotti che soddisfano i requisiti di legge ed in tale limite i bisogni espliciti ed impliciti degli utenti;
- ✓ accrescere la soddisfazione degli utenti attraverso la gestione efficace del sistema stesso e dei relativi processi;
- ✓ attuare un processo di miglioramento continuo;
- ✓ mantenere nel tempo la congruità con la norma di riferimento.

l'OIV prende atto della volontà manifestata relativamente all'intento di adottare quanto prima la Carta dei Servizi per definire appropriatamente i livelli di qualità dei servizi erogati dall'Ente.

La Camera di Commercio orienta la sua attività anche analizzando la qualità percepita dagli stakeholder di riferimento. Le indagini sul grado di soddisfazione degli utenti dei servizi pubblici servono a porre attenzione costante al giudizio dei destinatari dei servizi stessi e a migliorare la capacità di dialogo e di relazione tra chi eroga il servizio e chi lo riceve.

Attualmente sono state effettuate indagini di customer "ad hoc" sulle singole iniziative (ad esempio seminari e convegni) o su singoli servizi erogati (ad esempio Registro Imprese).

Le informazioni così raccolte rappresentano strumenti fondamentali di rilevazione della qualità dei servizi offerti all'utenza e costituiscono il punto di partenza per implementare quel processo di miglioramento continuo della performance auspicato dal D.Lgs. n. 150/2009.

La rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini, infatti, consente di effettuare scelte più consapevoli e mirate, per assicurare il progressivo miglioramento della qualità dei servizi secondo un modello *customer oriented*.

G - UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

I risultati della misurazione e valutazione della *performance organizzativa* sono stati riportati in appositi *Report* validati dal Responsabile individuato all'interno della Struttura Tecnica Permanente.

Tali dati confluiranno poi, oltre che nelle Schede di Valutazione dei Dirigenti, come già descritto, anche nella "Relazione sulla *Performance* anno 2015", contenente il livello di raggiungimento degli obiettivi previsti nel "Piano della *Performance* 2015-2017".

La Relazione sarà redatta anche sulla base di dati tratti dal Bilancio Consuntivo e dai documenti ad esso allegati, necessari per predisporre gli indicatori finanziari e l'analisi dell'andamento dei costi, proventi e interventi economici.

Come è avvenuto l'anno precedente, anche quest'anno i risultati della misurazione e valutazione degli obiettivi saranno utilizzati per l'aggiornamento del prossimo "Piano della *Performance* 2017-2019", garantendo il processo di *rolling*, al fine di migliorare la *performance* dell'Ente.

H - DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

Nel corso del 2015 l'OIV, organismo monocratico in associazione con le Camere di Commercio di Asti, Alessandria, Biella, Cuneo, Imperia, Savona e Vercelli ha posto in essere tutti gli adempimenti verifiche e monitoraggi previsti dalle disposizioni in materia.

Un apposito piano di lavoro ha calendarizzato tutti gli adempimenti raggruppati nei tre filoni di intervento: Ciclo di gestione della performance, anticorruzione e trasparenza e integrità.

Per quanto riguarda il monitoraggio effettuato dall'OIV relativo agli adempimenti in tema di trasparenza, è stata attestata nel mese di gennaio 2016 la veridicità e attendibilità di quanto riportato nella "Griglia di rilevazione", riguardo all'assolvimento di ciascun obbligo di pubblicazione sul sito *web* dell'amministrazione dei dati previsti dalle leggi vigenti nonché dell'aggiornamento dei medesimi dati al momento dell'attestazione.

Ai sensi del D.lgs. 33/2013 si è proceduto alla verifica dell'adempimento della pubblicazione delle dichiarazioni di cui all'art. 14 "obblighi di pubblicazione concernenti i componenti degli organi di indirizzo politico" .

Si è proceduto alla verifica della predisposizione della relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione.

La STP (Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV) ha cooperato con l'OIV garantendo continuità nelle attività di presidio complessivo del sistema.

L'OIV, nella composizione monocratica del dott. Lucio Gatti ha redatto con il supporto della STP la presente Relazione sul funzionamento.

L'OIV rileva l'adeguatezza delle competenze della Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DA PARTE DELL'OIV

L'OIV attesta, alla data in cui questa Relazione viene firmata, che il sistema dei controlli previsto nel documento "Sistema di misurazione e valutazione della *performance"* della Camera di Commercio di Asti è stato rispettato nelle diverse fasi del Ciclo della *performance* 2015 realizzate dall'Ente, secondo le scadenze previste dal Legislatore.

Attesta altresì che la personalizzazione del citato Sistema, ai fini di soddisfare le esigenze di programmazione e gestione proprie dell'Ente, costituisce indubbiamente elemento distintivo e caratterizzante.

In definitiva questo OIV, pur nel ritenere che sussistano alcune criticità nel Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, rilevate e condivise con il gruppo associato, ma anche possibili azioni di miglioramento, esprime complessivamente un giudizio positivo sui risultati raggiunti dalla CCIAA di Asti ed auspica di poter proseguire, come avvenuto fin dal momento in cui è stato conferito l'incarico, nel modus operandi consistente nel confronto costruttivo e sistematico con l'Organo di indirizzo politico-amministrativo, la dirigenza di vertice e la Struttura tecnica permanente.

L'Organismo Indipendente di Valutazione della *performance.*

Dott. Lucio Gatti _____*firmato*_____