Organismo indipendente di valutazione

per "SI Impresa"

Napoli, lì 25.05.2022

Al Signor Presidente
dell'Azienda Speciale SI Impresa
dr. Fabrizio Luongo

Oggetto: Documento di validazione della Relazione sulla Performance anno 2019

In allegato alla presente, si rimette l'atto in oggetto indicato adottato dall'Organismo Indipendente di Valutazione in data 25 maggio 2022, per l'ulteriore seguito di competenza.

Con l'occasione, si ritiene opportuno sottolineare gli obblighi di pubblicazione cui è tenuta l'Amministrazione aziendale a norma delle vigenti disposizioni in materia.

Distintamente

Il Presidente
Dott. Gaetano Virtuoso

Camera di Commercio
Napoli

Organismo indipendente di valutazione per Azienda Speciale "SI Impresa"

Verbale n. 43 OIV/2022

Oggetto: Documento di validazione della Relazione sulla Performance anno 2019 - dell'Azienda Speciale della C.C.I.A.A. di Napoli "SI Impresa"

L'anno DUEMILAVENTIDUE, il giorno 25 del mese di MAGGIO, alle ore 10,00, presso la Camera di Commercio di Napoli si è riunito l'O.I.V. costituito con deliberazioni di Giunta Camerale n.118 del 22/11/2019 e n.139 del 13/12/2019.

Sono presenti:

- il dott. Gaetano Virtuoso Presidente
- il dott. Ciro Maglione Componente
- la dott.ssa Arianna Lupoli Componente

Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte dal componente dott.ssa Arianna Lupoli.

Premesso che

per effetto dell'accordo intercorso tra la Camera di Commercio di Napoli e la Azienda "Si Impresa", Azienda Speciale della Camera di Commercio di Napoli, le funzioni dell'O.I.V. nominato dall'Ente camerale sono estese alla predetta azienda, giusta determinazione dirigenziale n.145 del 05/5/2020 e verbale di presa d'atto, da parte di questo Organismo di valutazione, n.9 del 19/5/2020.

Con nota del 9/5/2022 prot. 3088/U è stata richiesta all'O.I.V. la validazione della Relazione sulla performance 2019 dell'Azienda Speciale "SI Impresa" approvata dal Cda con deliberazione n.9 del 27/10/2020;

l'O.I.V. ai fini del processo di validazione della Relazione sulla Performance dell'anno 2019 dell'Azienda Speciale "SI Impresa", di cui all'art. 14, co. 4 – lett. c – D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii, ha preso in esame, tra l'altro, la seguente documentazione fornita dagli uffici aziendali:

- La Relazione sulla Performance 2019;
- Il Piano della Performance anno 2019, approvato con deliberazione dell'Amministratore unico n.78 del 18/12/2018;
- Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza – Triennio 2019 – 2021;
- Il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance;

L'O.I.V., nel corso dell'attività di propria competenza, si è avvalso della collaborazione di funzionari di SI Impresa, tra cui, in particolare, del dott. Luigi Russo, dirigente di Area e Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT), per assicurare, con riferimento agli obiettivi programmati e rendicontati, una rapida ed efficace azione di collegamento e confronto con i Responsabili degli uffici aziendali, utile per acquisire, durante la verifica dei risultati rendicontati, ulteriori necessari elementi di chiarificazione o di integrazione, anche documentali.

A tali fini, l'O.I.V., dopo aver sollecitato l'Azienda all'inoltro della Relazione sulla Performance 2019 (Verbale OIV 36 del 26/1/22), ha svolto diversi incontri, con funzionari dell'Azienda, in data: 17/2 – 30/3 – 4 e 19/05/2022;

Preso atto che

la Relazione sulla Performance rappresenta una struttura organizzativa dell'Azienda per l'anno 2019 articolata in Aree ed Uffici. Le Aree, indicate nella Relazione quali strutture di massimo livello e dimensione a gestione dirigenziale, sono state indicate come di seguito:

1. Area Amministrazione, Finanza, Affari Generali e Gestione Risorse Umane, articolata in:
   1.1 Ufficio Ragioneria, Contabilità e Tesoreria;
   1.2 Ufficio Controllo di Gestione e Risorse Umane;
   1.3 Ufficio Affari generali, Segreteria e Protocollo.
2. Area Progetti, Comunicazione, Formazione e Servizi Camerali, articolata in:
   2.1 Ufficio Progetti e attività di supporto alle imprese;
   2.2 Ufficio Comunicazione e Trasparenza;
   2.3 Ufficio Formazione;
   2.4 Ufficio Servizi Camerali.
3. Area Laboratorio Chimico Merceologico, articolata in:
   3.1 Segreteria Tecnica e amministrazione;
   3.2 Laboratorio.

In accompagnamento alla predetta Relazione, gli Uffici aziendali hanno rimesso, per le verifiche dell'O.I.V., tabelle di sintesi recanti, per Area di competenza, la specificazione degli obiettivi come programmati e assegnati, con i corrispondenti indicatori e target, nonché il grado di raggiungimento a consuntivo;

Considerato che

quest'Organismo Indipendente di Valutazione ha proceduto alle verifiche di propria competenza in ordine ai risultati rendicontati rispetto agli obiettivi operativi assegnati, giungendo alle seguenti determinazioni, distinte per Aree dell'Organizzazione aziendale di "SI Impresa":

AREA 1: Amministrazione, Finanza, Affari Generali e Gestione Risorse Umane:

- Ufficio Ragioneria, Contabilità e Tesoreria

Totale obiettivi operativi: 6 di cui:

- 5 RAGGIUNTI interamente
- 1 (OB. "Implementazione contabilità analitica per progetto") RAGGIUNTO PARZIALMENTE al 75% in quanto restano da validare i risultati attesi dell'applicazione del piano dei conti.

- Ufficio Controllo di Gestione e Risorse Umane

Totale obiettivi operativi: 6 – RAGGIUNTI interamente;

- Ufficio Affari generali, Segreteria e Protocollo

Totale obiettivi operativi: 6 – RAGGIUNTI interamente;

Media del grado di raggiungimento obiettivo di Area: 99,00%;

AREA 2: Progetti, Comunicazione, Formazione e Servizi Camerali:

- Ufficio Progetti, attività di supporto alle imprese;

Totale obiettivi operativi: 10, di cui:

- 7 RAGGIUNTI interamente;
- 3 RAGGIUNTI PARZIALMENTE:

- (OB.: "*Gestione attività/rendicontazione tecniche progetti Fondo Perequativo (Progetto SEI) – "Progetto Patrimonio culturale turismo*"- RAGGIUNTO al 72,2% in quanto risultano realizzati interamente n. 3 indicatori di risultato con corrispondenti target, un altro indicatore risulta realizzato parzialmente e l'ultimo non risulta realizzato.
- OB.: "*Gestione attività/rendicontazione tecnica progetto finanziato con aumento del 20% del diritto annuale (PID)*" - RAGGIUNTO al 94,1% in quanto su 2 indicatori di risultato: uno risulta interamente realizzato e l'altro realizzato solo parzialmente rispetto ai corrispondenti target.
- OB. "*Assistenza e supporto informativo sull'internalizzazione, programmi comunitari, accesso ai finanziamenti europei*" – RAGGIUNTO al 97% in quanto su 4 indicatori di risultato: tre risultano interamente realizzati e uno parzialmente realizzato rispetto ai corrispondenti target.
- Ufficio Comunicazione e Trasparenza (Sito Internet e Politiche privacy):

Totale obiettivi operativi: 4, di cui:

- 3 RAGGIUNTI interamente;
- 1 NON RAGGIUNTO (il valore è pertanto pari a zero)

  L'obiettivo operativo prevede: "predisposizione, aggiornamento piano della privacy". Gli elementi documentali di verifica prodotti dagli uffici a seguito di interlocuzioni con l'O.I.V. non comprovano la realizzazione dell'indicatore di risultato/attività "rendicontazione procedure per la gestione del trattamento dei dati" e dunque il raggiungimento del risultato atteso (Target stabilito: SI/NO).

- Ufficio Formazione;

Totale obiettivi operativi: 7 – RAGGIUNTI INTERAMENTE

- Ufficio Servizi Camerali;

Totale obiettivi operativi: 6, di cui:

– 5 RAGGIUNTI interamente;

– 1 (OB.: "Gestione attività/rendicontazione tecnica progetto Fondo Perequativo (Progetto E-Gov.) – RAGGIUNTO PARZIALMENTE al 75% in quanto dei due risultati attesi (Target): uno è stato raggiunto al 100% (n.2 enti di organismi coinvolti) e l'altro (n.4 eventi) è stato raggiunto al 50%.

Media del grado di raggiungimento obiettivo di Area del 91,77 %.

AREA 3: Laboratorio Chimico merceologico:

- Segreteria Tecnica e Amministrazione;

Totale obiettivi operativi: 5, di cui:

– 4 RAGGIUNTI interamente;

– 1 (OB.: "Gestione incassi per bonifico da clienti LCM" - RAGGIUNTO PARZIALMENTE al 67% in quanto l'indicatore di risultato risulta realizzato parzialmente rispetto al target programmato.

- Laboratorio;

Totale obiettivi operativi: 7 – RAGGIUNTI INTERAMENTE

Media del grado di raggiungimento obiettivo di Area: 97,00%.

Dato atto che

L'esito della valutazione è riportato, altresì, nelle allegate Tabelle di sintesi (Allegati 1-2-3) recanti il quadro sinottico di insieme distinto per Aree di organizzazione, uffici ed obiettivi, ai fini di un maggiore livello di chiarezza e pronta comprensibilità dei risultati raggiunti a seguito dello scrutinio svolto da questo Organismo di Valutazione rispetto agli obiettivi programmati nel Piano della Performance e al correlato rendiconto dei risultati della performance proposti con la Relazione in esame;

La documentazione del processo di valutazione inerente agli elementi di verifica è versata agli atti della Segreteria dell'O.I.V. presso la CCIAA di Napoli.

Ricordato che

La Relazione sulla Performance è l'atto conclusivo della performance definito dall'art.10 del D.Lgs. n. 150/2009, che, al comma 1, lettera b), prevede il termine del 30 giugno entro cui redigere e pubblicare sul sito istituzionale la Relazione annuale sulla Performance nella quale evidenziare "*a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti*

rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere".

L'art. 14, comma 4, lettera c), del citato decreto legislativo dispone che "*L'organismo indipendente di valutazione valida la Relazione sulla Performance di cui all'art. 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini ed agli utenti finali*";

Rilevato che

La Relazione è riferita a tutti gli obiettivi programmati nel Piano della Performance 2019 approvato con deliberazione dell'Amministratore unico n.78 del 18/12/2018 e assegnati nell'ambito della struttura organizzativa articolata tra Aree e Uffici (UOC), secondo l'organigramma rappresentato nella Relazione medesima e schematizzato nel Piano della Performance;

Ritenuto che

a seguito delle verifiche documentali svolte e degli accertamenti condotti attraverso confronti intercorsi con i Responsabili degli uffici aziendali, la Relazione sulla Performance per l'anno 2019 dell'Azienda Speciale "SI Impresa" possa essere validata, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii., con osservazioni e raccomandazioni in seguito esplicitate, fermo restando che compete agli organi dell'Azienda medesima adottare, tenuto conto dell'esito della valutazione dell'O.I.V., i successivi atti per l'accesso agli istituti premiali secondo criteri e parametri definiti dalla normativa di settore e nel rispetto dei vincoli finanziari di Bilancio;

V A L I D A

La Relazione sulla Performance anno 2019 dell'Azienda Speciale della Camera di Commercio di Napoli "SI Impresa", con le osservazioni e raccomandazioni che seguono e nelle risultanze finali derivanti dall'attività di valutazione effettuata da questo Organismo di valutazione, innanzi esposte e riportate nelle Tabelle di sintesi "Esito Valutazione", come distinte, in allegato al presente documento di validazione (Allegati 1-2-3).

Osservazioni/Raccomandazioni

- Curare l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della Performance ai principi contenuti nel D.Lgs. n.74/2017 e nelle più recenti Linee Guida emanate da Unioncamere in collaborazione col Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Evidenziare nella redazione della Relazione gli obiettivi "gender sensitive", ossia che hanno una rilevanza, in quanto non sono neutri, nell'ottica di genere. Ovviamente, tali obiettivi vanno individuati fin dalla fase di pianificazione (cfr. Linee guida di Unioncamere - maggio 2020);
- Superare i ritardi nell'assegnazione degli obiettivi attraverso la tempestiva approvazione, da parte degli organi aziendali competenti, degli strumenti di pianificazione. Si ricorda, inoltre, che per quanto concerne la tempistica di adozione della Relazione, a seguito della modifica

all'art. 10 d.lgs. 150/209 operata dal d.lgs. 74/2017, il ciclo della Performance termina entro il 30 giugno con l'approvazione e la pubblicazione della Relazione sulla Performance riferita all'annualità precedente;

- Introdurre nel Piano della performance sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti circa i servizi erogati e di sviluppare adeguate forme di partecipazione (cd. Customer satisfation), ai sensi degli artt. 3, comma 4, 8 e 19 bis d.lgs. 150/2009;
- Curare un'adeguata forma di collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse, ovvero il collegamento tra il Piano della Performance e ciclo della Programmazione economico-finanziaria;
- Determinare gli obiettivi previsti nel Piano della performance tenendo conto, tra l'altro, che essi devono essere rispondenti ai requisiti indicati dall'art. 5, comma 2, d.lgs. 150/2009, con particolare riguardo alla loro chiarezza e misurabilità e tempistica di realizzazione, nonché di selezionare gli indicatori di valutazione idonei a meglio individuare le dimensioni rilevanti di Performance organizzativa ed individuale, tralasciando modelli di eccessiva standardizzazione e privilegiando, in un'ottica di miglioramento, una logica multidimensionale della Performance;
- Si è notato che il grado medio di realizzazione dei target a consuntivo 2019 è apparso molto elevato, aspetto questo che sembra indicare una sottostima dei target in fase di programmazione. E' opportuno, pertanto, che l'Azienda valuti di aggiornare il prossimo Piano della performance in modo da formulare obiettivi e target sufficientemente sfidanti in modo tale che l'attività gestionale appaia effettivamente indirizzata verso il più efficace svolgimento anziché verso la migliore valutazione. In tali sensi, si sottolinea, altresì, che per gli obiettivi quantificativi o, in genere, di miglioramento, va specificato il dato storico degli indicatori (*baseline*) affinché sia evidente che il target sia stato impostato su valori adeguati.
- Motivare gli scostamenti tra il risultato ottenuto e il target stabilito, registrati, a consuntivo, per quegli obiettivi rendicontati con grado di raggiungimento parziale.
- Promuovere, negli strumenti di pianificazione della Performance, maggiori livelli di trasparenza mediante l'individuazione di obiettivi strategici da tradursi in obiettivi organizzativi e individuali (art. 10 d.lgs. 33/2013);
- Curare lo schema ad albero della Performance in modo da rappresentare in maniera sintetica e immediata i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati nel Piano. Una chiara impostazione grafica dei contenuti dell'albero della Performance, fornisce molte informazioni di interesse ad un lettore esterno, favorendosi in tale maniera "*l'immediata comprensione*" dei cittadini e utenti;

- Coordinare in maniera più adeguata agli indirizzi dell'ANAC contenuti nel PNA il sistema di gestione del rischio di corruzione con il ciclo di gestione della Performance attraverso l'introduzione sotto forma di obiettivi, sia di performance individuale sia organizzativa, delle principali attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, implementazione e attuazione del Piano Triennale di prevenzione della Corruzione, e Trasparenza (PTPCT). Si osserva che il Piano della performance 2019 ha previsto un unico obiettivo collegato al PTPCT assegnato al solo ufficio "Comunicazione";
- Implementare e attuare un idoneo sistema informativo di rete, coordinato con il controllo di gestione, che consenta di trasferire e acquisire notizie, dati e informazioni in ordine all'andamento delle attività legate al ciclo della Performance.

Il Presidente

Dott. Gaetano Virtuoso

I Componenti

Dott. Ciro Maglione

Dott.ssa Arianna Lupoli

Allegati: Tabelle di sintesi (1 - 2 - 3).