



Relazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione

sulla Performance 2018

Risultati raggiunti

Indice:

1. Presentazione
2. L'Azienda e l'organizzazione
3. I principali valori di bilancio e lo stato attuale di salute dell'Amministrazione
4. Il grado di raggiungimento degli obiettivi
5. Fondo incentivante anno 2017
6. Tabelle Direzioni/Aree - Risultati raggiunti e scostamenti



1. Presentazione

La Relazione sulla performance rappresenta il documento attraverso il quale S.I. Impresa - Azienda Speciale Unica della CCIAA di Napoli - illustra agli attori interni all'amministrazione e agli stakeholder più in generale, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance avviato con la redazione del Piano della Performance 2018. La Performance è il contributo che un'organizzazione apporta, attraverso la propria attività, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. Pertanto il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione, quindi si presta ad essere misurata e gestita. Per questo viene rappresentata mediante "l'Albero della Performance" che si presenta come una mappa logica che dimostra sinteticamente i legami tra mandato istituzionale/missione e aree strategiche/obiettivi strategici. Gli obiettivi strategici costituiscono la descrizione dei traguardi che l'organizzazione si prefigge di raggiungere, da conseguire attraverso adeguate risorse e piani di azione (obiettivi operativi). Ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi per ciascuno dei quali sono previste e definite responsabilità, risorse umane/economiche, indicatori e target. E' possibile assegnare il medesimo obiettivo a più Dirigenti se si tratta di obiettivi su cui vi è corresponsabilità. Per quanto riguarda le risorse economiche assegnate a ciascun ufficio per il raggiungimento degli obiettivi operativi, si fa presente che le risorse di bilancio vengono attribuite ai Dirigenti con provvedimenti dell'Amministratore Unico, emanati ad hoc.

Per i criteri da seguire nell'assegnazione delle risorse si è prospettata la necessità di creare due cruscotti all'interno del fondo appositamente costituito, uno destinato ai compensi di remunerazione della performance del personale dirigente ed uno del personale non dirigente.

La Relazione costituisce il rendiconto del proprio operato alla comunità, ai partner istituzionali, alle risorse umane, agli utenti, per tali motivi ne viene disposta la pubblicazione sul sito ufficiale dell'Azienda, adempiendo ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti previsti dalla normativa di riferimento. Ma soprattutto è lo strumento che permette la misurazione del livello di



performance atteso e di quello effettivamente conseguito, evidenziandone gli eventuali scostamenti. Pertanto consente un'analisi approfondita delle cause legate a tali scostamenti, permette di individuare elementi di valutazione d'insieme sull'andamento dell'amministrazione e principalmente di ricorrere agli eventuali interventi correttivi necessari.

Per quanto riguarda le logiche e i criteri adottati per la corresponsione e il calcolo della retribuzione della performance, si rimanda al 'Sistema di misurazione e di valutazione della performance' dell'Azienda, approvato con Determina del Commissario Straordinario della Camera di Commercio di Napoli n.72 del 4/6/2018 e pubblicato nella 'Sezione Amministrazione Trasparente' del sito aziendale.

2. L'Azienda e l'organizzazione

S.I. Impresa è l'Azienda Speciale Unica nata il 6 luglio 2016 per sottoscrizione, ad opera del Commissario Straordinario della CCIAA di Napoli, dell'Atto di Fusione delle preesistenti Aziende Speciali della Camera di Commercio di Napoli. Con tale atto si è provveduto alla fusione per incorporazione delle Aziende Speciali Agripromos, Cevitec, Com-Tur, Laboratorio Chimico Merceologico e Proteus nell'Azienda Speciale Europortello e si è disposto il cambio di denominazione in S.I. Impresa - Servizi Integrati Impresa.

La legge 580/93 sul 'Riordinamento delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura' all'art. 2 comma 5, come modificato dal D.lgs. 219/16, così dispone: "Le camere di commercio possono attribuire alle aziende speciali il compito di realizzare le iniziative funzionali al perseguimento delle proprie finalità istituzionali e del proprio programma di attività, assegnando alle stesse le risorse finanziarie e strumentali necessarie". Pertanto S.I. Impresa, in qualità di struttura tecnica operativa di supporto alle azioni della Camera, svolge attività di interesse pubblico finalizzate al sostegno e allo sviluppo del sistema economico locale. Non ha finalità di lucro e persegue i propri scopi istituzionali a favore di tutti i settori economici facenti capo alla Camera di Commercio, mediante attività di promozione, sviluppo e formazione, nonché di supporto alle attività e ai servizi camerali ordinari e straordinari.

In particolare svolge le seguenti attività, descritte a titolo esemplificativo e non esaustivo:



- di supporto allo sviluppo locale delle imprese, in special modo di quelle piccole e medie, di tutti i comparti economici della provincia di Napoli;
- di ausilio ai processi di internazionalizzazione delle imprese;
- di promozione dello sviluppo tecnologico delle imprese;
- di sviluppo e supporto, anche in collaborazione con altre istituzioni e organismi di settore, alla formazione di impresa;
- di regolazione e sviluppo dei servizi di laboratorio chimico merceologico accreditato;
- di ausilio alla Camera di Commercio di Napoli ed al Sistema Camerale nel raggiungimento dei propri scopi, nonché attività connesse all'attuazione di processi funzionali di esternalizzazione dei servizi camerali.

L'Azienda, ai fini di cui sopra, può avvalersi di specifiche progettualità finalizzate all'ottenimento di finanziamenti a valere su fondi regionali, nazionali e comunitari nonché alla possibilità di partecipare ai bandi di finanziamento regionali, nazionali e comunitari, anche in partenariato con altri enti pubblici e/o privati in qualità di capofila o di partner.

Gli organi dell'azienda sono:

- Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è di diritto il Presidente della Camera di Commercio o persona da lui delegata scelta tra i consiglieri camerali;
- Il Consiglio di amministrazione è nominato dalla Giunta camerale ed è composto dal Presidente della Camera di Commercio o da suo delegato che lo presiede e da n.4 membri nominati dalla Giunta Camerale;
- il Collegio dei Revisori dei Conti, è costituito da 3 componenti effettivi nominati dal MISE, in qualità di presidente, dal MEF e dalla Regione Campania, e due supplenti nominati ai sensi di legge.

La caratteristica comune nella composizione di tali organi è la forte interazione con la Camera di Commercio e il controllo statale e regionale.



Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del Consiglio di amministrazione ha la rappresentanza legale dell'Azienda, convoca e presiede le riunioni del Consiglio di Amministrazione, ne stabilisce l'ordine del giorno e ne regola lo svolgimento.

Il Presidente delegato dal Presidente della Camera di Commercio si raccorda con quest'ultimo e su invito della Giunta partecipa a sue sedute.

Il Consiglio di amministrazione dell'Azienda è l'organo di indirizzo politico-amministrativo e di controllo, a lui spettano gli atti di programmazione, pianificazione, indirizzo, direttiva, controllo e valutazione. Inoltre adotta i regolamenti in materia di misurazione e valutazione della performance. In particolare:

- Definisce obiettivi generali e prioritari, finalità, tempi, costi e risultati attesi;
- Svolge attività di controllo attraverso la comparazione tra gli obiettivi, i tempi, i costi e i risultati programmati e quelli di fatto conseguiti, tenuto conto delle risorse messe a disposizione;
- Verifica la coerenza dell'azione amministrativa/tecnica e la conformità dell'andamento dell'attività dei dirigenti, e delle strutture organizzative da essi dirette rispetto agli atti di indirizzo e alle direttive;
- Fornisce alla Giunta specifici rapporti con cadenza periodica almeno quadrimestrale nell'attuazione dei progetti in atto;
- Approva l'articolazione funzionale delle strutture interne;
- Adotta il Piano delle performance e la Relazione sulla performance debitamente validata che invia alla Giunta camerale che può proporre specifiche osservazioni in merito.



Il Collegio dei revisori dei Conti esercita il controllo sulla gestione dell'Azienda e in particolare:

- effettua almeno ogni trimestre riscontri sulla consistenza di cassa, sull'esistenza dei valori di titoli di proprietà, sui depositi ed i titoli a custodia;
- verifica la regolarità della gestione e la conformità alle norme di legge, di statuto e regolamentari;
- vigila sulla regolarità delle scritture contabili;
- esamina e relaziona il preventivo economico annuale e il bilancio di esercizio;

La struttura organizzativa dell'Azienda per l'anno 2018 si articola in Aree ed uffici:

A) Le Aree sono le strutture operative di maggiore rilevanza con funzioni di programmazione, direzione, coordinamento e di controllo degli Uffici collocati al loro interno. Costituiscono un punto di riferimento per la gestione delle attività di pianificazione e controllo strategico, per i rapporti tra organi di governo e dirigenza, per le politiche finanziarie e di organizzazione e gestione del personale.

B) Gli uffici sono Unità organizzative complesse, caratterizzate da elevata responsabilità di prodotto e di risultato, con funzioni di coordinamento, di gestione ed erogazione di specifiche prestazioni ad esse assegnate all'interno della Direzione nella quale sono inserite. Il responsabile di un ufficio risponde al dirigente dell'Area di appartenenza del conseguimento degli obiettivi indicati nel programma operativo di propria competenza.

Le Aree e gli uffici si articolano in strutture dinamiche, aggregate secondo criteri di competenza e organizzate in modo che esprimano nella maniera più efficace le funzioni loro attribuite.

L'Area è la struttura di massimo livello e dimensione. Al governo dell'Area amministrativa e delle risorse umane è preposto un Dirigente Amministrativo. Per le ulteriori Aree sono preposti dei Dirigenti che coordinano l'erogazione dei servizi sotto il profilo organizzativo, tecnico e gestionale. I Dirigenti di Aree assicurano l'unitarietà programmatica, organizzativa ed operativa dell'Azienda.

L'articolazione dell'Azienda non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione. Deve pertanto essere assicurata la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie articolazioni dell'Azienda.



Le Aree

Area amministrazione, finanza, affari generali, e gestione risorse umane - Dirigente: Maria Antonietta Polito
articolata in:

- Ufficio Ragioneria, Contabilità e Tesoreria - Responsabile: Alessandro Carraturo (Quadro CCNL)
- Ufficio Controllo di gestione e Risorse umane - Responsabile: Rossana Guglielmi (Quadro CCNL)
- Ufficio Affari Generali, Segreteria e Protocollo - Responsabile: Grazia Crisafi (Quadro CCNL)

Area Progetti, Comunicazione, Formazione e Servizi camerali - Dirigente: Luigi Russo
articolata in:

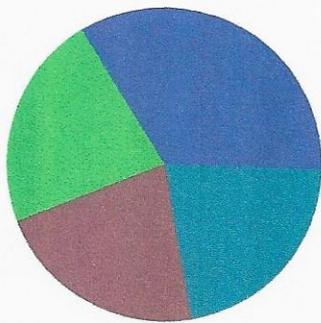
- Ufficio Progetti, attività di supporto alle imprese - Responsabile: Maria Cristina Raffone (Quadro CCNL)
- Ufficio Comunicazione e Trasparenza - Responsabile: Maria Rosaria Furgiuele (Quadro CCNL)
- Ufficio Formazione - Responsabile: Maria Sanità (Quadro CCNL)
- Ufficio Servizi camerali - Responsabile: Gennaro Piccolo (Quadro CCNL)

Area Laboratorio Chimico merceologico- Dirigente: Maria Antonietta Polito
articolata in:

- Segreteria tecnica e amministrazione – Responsabile: Vittorio Isacchini (Quadro CCNL)
- Laboratorio - Dir. Tecnico Tuccillo (Incarico esterno)

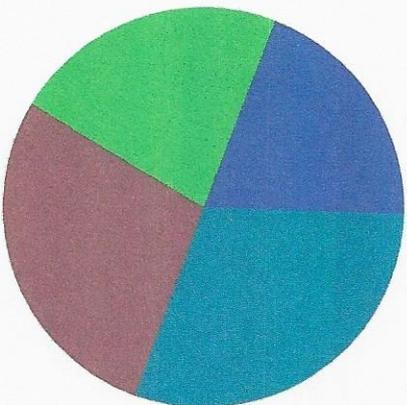


Ricavi propri



■ anno 2015
■ anno 2016
■ anno 2017
■ anno 2018

Costi di struttura



■ anno 2015
■ anno 2016
■ anno 2017
■ anno 2018

I risultati riportati nelle tabelle di cui sopra confermano la capacità della struttura di razionalizzare e contenere le spese per il funzionamento dell'Azienda registrando valori significativamente inferiori rispetto a quelli degli anni precedenti.

Ciò consente di confermare il giudizio positivo sulla capacità dell'Ente di contenere i costi di struttura e garantire la qualità dei servizi ottimizzando i fattori impiegati per la loro produzione e il modello organizzativo, nel rispetto del disposto di cui all'art.65 del DPR 254/2005, così come meglio specificato dalla circolare del Ministero dello Sviluppo Economico n.3612/C, in cui si legge testualmente "il disposto di cui all'art.65 del regolamento patrimoniale e finanziario delle camere di commercio deve intendersi in senso programmatico e non prescrittivo: occorre cioè che l'Azienda dia anno dopo anno la dimostrazione della crescente capacità di autofinanziamento e di copertura dei costi di struttura".

Gli effetti della fusione, tendenti ad un progressivo aumento della capacità di autofinanziamento, hanno inciso con effetto positivo sul Bilancio della CCIAA anche alla luce dei minori costi che la Camera di Commercio ha sostenuto rispetto al passato per acquisire servizi e prestazioni da erogare servizi al pubblico. Con l'affidamento di una serie di attività all'Azienda Speciale Unica, ed in considerazione dei benefici e delle economie di scala derivanti dall'ottimizzazione delle risorse a disposizione, si è raggiunto, già nell'esercizio 2017e ancor di più nel 2018 un sensibile incremento delle attività affidate a questa Azienda.

4. Grado di raggiungimento degli obiettivi

I risultati complessivi sono ampiamente positivi: su 16 obiettivi strategici il grado di raggiungimento complessivo aziendale è stato del 98%. Su n.94 obiettivi operativi gli uffici ne hanno raggiunto pienamente 90. I rimanenti 4 in parte sono stati raggiunti.



DIREZIONE	OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI AREA	OBIETTIVI OPERATIVI
PROGETTI, SUPPORTO ALLE AZIENDE, COMUNICAZIONE, FORMAZIONE, TRASPARENZA E SERVIZI CAMERALI (dr. Luigi Russo)	Assegnati n. 7 obiettivi strategici con un grado di raggiungimento del 97%	Assegnati n.28 obiettivi di area con un grado di raggiungimento del 97%	<u>Agli Uffici Progetti, comunicazione, formazione e servizi camerali</u> sono stati assegnati n.58 obiettivi operativi di cui n.54 pienamente raggiunti.
LABORATORIO CHIMICO MERCEOLOGICO (dr.ssa Maria A. Polito)	Assegnato n.1 obiettivo strategico con un grado di raggiungimento del 98.79%	Assegnato n.1 obiettivo di area con un grado di raggiungimento del 98.8%	<u>Agli Uffici del Laboratorio</u> sono stati assegnati n.17 obiettivi operativi tutti pienamente raggiunti.
AMMINISTRAZIONE, FINANZA, AFFARI GENERALI E GESTIONE RISORSE UMANE (dr.ssa Maria A. Polito)	Assegnati n.2 obiettivi strategici con un grado di raggiungimento del 100%	Assegnati n.2 obiettivi di area con un grado di raggiungimento del 100%	<u>Agli uffici Ragioneria, finanza, affari generali e risorse umane</u> sono stati assegnati n.19 obiettivi operativi interamente raggiunti.

Dall'analisi emerge la capacità della struttura, Dirigenza e personale delle diverse Aree di saper perseguire gli obiettivi prefissati nell'anno attuando così gli indirizzi strategici degli Amministratori. La struttura ha garantito il mantenimento di buoni standard qualitativi nell'erogazione di servizi alle imprese, assicurando, contestualmente efficienza ed economicità nell'azione dell'Azienda.

La valutazione individuale del personale è effettuata attraverso il "Sistema di Misurazione e valutazione della Performance" previsto quale allegato al Piano delle performance anno 2017, predisposto dall'Amministratore Unico dell'Azienda con delibera n. 65 del 23 novembre 2017 ed approvato dal Commissario della Camera di Commercio di Napoli con determina n.72 del 04 giugno 2018.

Con riguardo alla valutazione individuale, il sistema è applicato a tutto il personale e interessa due distinti ambiti:

1. Raggiungimento degli obiettivi di team o individuali, che discendono direttamente dagli obiettivi e relativi indicatori definiti nel Piano della performance, garantendo in questo modo la coerenza tra prestazione individuale e prestazione organizzativa.
2. Capacità competenze e comportamenti organizzativi, valutazione relativa all'insieme delle conoscenze, competenze, atteggiamenti, attitudini, qualità professionali e comportamenti che le persone mettono in gioco, sia con riguardo alla sfera manageriale sia a quella organizzativa. Capacità, competenze e comportamenti valutati differiscono a seconda della categoria di inquadramento.