Camera di Commercio
Napoli

Organismo indipendente di valutazione per Azienda Speciale "SI Impresa"

Verbale n. 20 OIV/2021

Oggetto: Documento di validazione della Relazione sulla Performance anno 2018 - dell'Azienda Speciale della C.C.I.A.A. di Napoli "SI Impresa"

L'anno DUEMILAVENTI, il giorno 16 del mese di febbraio, 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.

L'O.I.V. ai fini del processo di validazione della Relazione sulla Performance dell'anno 2018 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 la seguente documentazione inoltrata dagli uffici aziendali:

- La Relazione sulla Performance 2018;
- Il Piano della Performance anno 2018, approvato con Determinazione Commissariale n.116 del 11/09/2018;
- Piano Triennale per la prevenzione della corruzione – Triennio 2018 – 2020, approvato con Determinazione Commissariale n. 44 del 04/04/2018;
- Il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, allegato A del Piano della Performance anno 2018.

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. ha svolto diversi incontri, anche in forma non collegiale, con i funzionari dell'Azienda, in data: 25/9 – 19/10 – 4 e 24/11/2020, nonché in data 21 e 26/1/2021.

Preso atto che

la Relazione sulla Performance rappresenta una struttura organizzativa dell'Azienda per l'anno 2018 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., i prospetti recanti, per Area di competenza, gli obiettivi programmati, con i corrispondenti indicatori e target, e il loro 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 – RAGGIUNTI interamente;

- Ufficio Controllo di Gestione e Risorse Umane

Totale obiettivi operativi: 6 – RAGGIUNTI interamente;

- Ufficio Affari generali, Segreteria e Protocollo

Totale obiettivi operativi: 7 – RAGGIUNTI interamente;

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

- Ufficio Progetti, attività di supporto alle imprese;

Totale obiettivi operativi: 16, di cui:

– 15 RAGGIUNTI interamente;

– 1 (OB. 5: "*Assistenza alle imprese per la ricerca di partner all'estero*") - RAGGIUNTO PARZIALMENTE al 98%, in quanto il numero di imprese inserite in banca dati ricerca partner non sono nella fattispecie in numero di 10 (Target) bensì in numero di 9;

- Ufficio Comunicazione e Trasparenza (Sito Internet e Politiche privacy):

Totale obiettivi operativi: 10 - RAGGIUNTI interamente;

- Ufficio Formazione;

Totale obiettivi operativi: 17, di cui:

– 15 RAGGIUNTI interamente;

– 1 (OB. 2: "*Progetto Power U*") - RAGGIUNTO PARZIALMENTE al 75%, in quanto il numero di scuole coinvolte nel progetto Power risulta inferiore al Target di numero 20;

– 1 (OB. 6: "*Partecipazione a Bandi/Avvisi per la candidatura a progetti comunitari, nazionali e regionali, anche a supporto della partecipazione della C.C.I.A.A. di Napoli*") - RAGGIUNTO PARZIALMENTE al 33%, in quanto il numero di iniziative candidate è inferiore al numero di 3 (Target) di progetti candidati nell'anno;

- Ufficio Servizi Camerali;

Totale obiettivi operativi: 16, di cui:

– 15 RAGGIUNTI interamente;

– 1 (OB. 4): NON RAGGIUNTO – (il valore pertanto è pari allo 0%)

L'obiettivo operativo prevede "*implementare i rapporti con enti, organismi, ecc.. per dare vigore alle intese già sviluppate e implementare forme concrete di collaborazione e/o specifiche progettualità*" – Nella fattispecie non è stata realizzata alcuna progettualità nell'ambito dei protocolli di intesa esistenti.

AREA 3: Laboratorio Chimico merceologico:

- Segreteria Tecnica e amministrazione;

Totale obiettivi operativi: 6, di cui:

– 5 RAGGIUNTI interamente;

– 1 (OB. 5): - RAGGIUNTO PARZIALMENTE al 86.7%.

L'obiettivo prevede "*Gestione clienti LCM*" – numero di fatture da emettere 600 (Target). Nella fattispecie sono state emesse numero 520 fatture.

- Laboratorio;

Totale obiettivi operativi: 11, di cui:

– 10 RAGGIUNTI interamente;

– 1 (OB. 6) NEUTRALIZZATO.

L'obiettivo prevede "*Gestione reclami*". Nell'anno 2018 però non sono pervenuti reclami da gestire.

Dato atto che

L'esito della valutazione è riportato nelle allegate tabelle di sintesi (Allegati A – B1/2 - C) 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.

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

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 pur se rimodulati nell'ambito di una struttura organizzativa evidentemente in parte mutata nel corso dell'anno 2018 in quanto non più articolata in quattro Direzioni; sarebbe stato pertanto opportuno che la Relazione avesse fornito precisazioni al riguardo.

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 2018 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, 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;

VALIDA

La Relazione sulla Performance anno 2018 dell'Azienda Speciale della Camera di Commercio di Napoli "SI Impresa" secondo l'esito della valutazione riportata nel presente documento e con le osservazioni e raccomandazioni che seguono, dandosi atto che le Tabelle di sintesi riportate in allegato (A – B/1 e 2 – C) formano parte integrante de presente atto.

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 30.6.2020 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. Si sottolinea, in un'ottica di miglioramento, di utilizzare obiettivi sufficientemente sfidanti o ad individuare indicatori secondo una logica multidimensionale della Performance;

- 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 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);
- 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 (A, B/1 e 2, C).