



## **Relazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione**

### **sulla Performance 2020**

### **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 2020
6. Tabelle Direzioni/Aree - Risultati raggiunti e scostamenti

---

*Dr. [Signature]*

## 1. Presentazione

La Relazione sulla performance rappresenta il documento attraverso il quale S.l. Impresa - Azienda Speciale Unica della CCAA 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 2020. 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" ovvero attraverso 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 per realizzare con successo la propria missione, da conseguire attraverso adeguate risorse e piani di azione, che invece rappresentano gli obiettivi operativi. Ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi espressi attraverso una descrizione sintetica, per ciascuno dei quali sono previste e definite responsabilità, risorse umane/economiche, indicatori e target, questi ultimi ne garantiscono la misurabilità. E' opportuno precisare in questa sede che il D.Lgs.74/2017 ha introdotto a partire dal ciclo di gestione della performance 2018/2020, una nuova articolazione degli obiettivi prevedendo la definizione di obiettivi specifici in coerenza con gli obiettivi generali, sempre corredati da indicatori e target che ne garantiscono la misurabilità. Gli obiettivi specifici sono definiti da ciascuna amministrazione nel proprio Piano, in base alle priorità politiche e al quadro di riferimento nel quale l'amministrazione è chiamata ad agire.

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 del Consiglio di Amministrazione 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 intellegibilità, 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**

Ai sensi della legge 580/93 sul 'Riordinamento delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura', come modificata dal D.Lgs. 219/16, che all'art.2 comma 5 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*", così la Camera di Commercio di Napoli per il perseguimento del proprio programma, attribuisce a S.I. Impresa le risorse necessarie per l'assolvimento dei propri scopi istituzionali, mediante attività di promozione, sviluppo e formazione, nonché di supporto ai servizi camerali ordinari e straordinari. S.I. Impresa è l'Azienda Speciale Unica della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Napoli, costituita in ossequio al programma di razionalizzazione delle sedi camerali, delle Unioni regionali e delle aziende speciali come determinato nel

piano di riordino delle Camere di Commercio di cui al comma 2, articolo 3 del D.Lgs. 219/2016, e i cui interventi hanno trovato la loro successiva approvazione nel Decreto n.219 del 19 settembre 2017 del Ministero dello Sviluppo sulla rideterminazione delle Camere di Commercio. Nasce il 6 luglio 2016 dall'Atto di Fusione delle preesistenti Aziende Speciali della Camera di Commercio di Napoli (Agripromos, Cesvitec, Com-Tur, Laboratorio Chimico Merceologico e Proteus) per incorporazione nell'Azienda Speciale Eurosportello, come organismo strumentale di supporto all'Ente Camerale e alle imprese di riferimento, dotato di soggettività tributaria e operante secondo le norme di diritto privato. S.l. Impresa si propone come *longa manus* della CCIAA di Napoli per l'espletamento di una serie di servizi primari, ad alto valore aggiunto, di back office e di supporto alle aree strategiche camerali, attraverso anche l'attivazione di ben 7 contratti di servizio, in base ai quali una parte del personale dell'Azienda Speciale è stata coinvolta nella realizzazione di servizi nelle diverse Aree funzionali camerali per far fronte alle relative esigenze lavorative.

L'Azienda esplica tramite l'apposita divisione Laboratorio Chimico Merceologico, il lavoro di promozione e sviluppo dei servizi di laboratorio chimico merceologico accreditato, originariamente appartenente all' ex Azienda LCM. In particolare, realizza la missione di assistenza alle imprese effettuando analisi chimico-fisiche e microbiologiche per aziende napoletane, campane e nazionali, in vari settori merceologici: alimentare, ambientale, metalli preziosi, tessile, ausili per incontinenza, ecc.

Per il 2020 e 2021, continua a rivestire il ruolo di coordinatore del Consorzio BRIDGEconomies 2, oltre che di partner del progetto presentato alla Commissione europea, nell'ambito del progetto europeo EEN / programma COSME, svolgendo tutte le attività connesse e commissionate dalla Commissione Europea, originariamente avviate dall'ex azienda Eurosportello.

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

- di supporto al potenziamento locale delle imprese, in special modo di quelle piccole e medie, e di tutti i comparti economici della provincia di Napoli;
- di promozione del progresso tecnologico/digitale delle imprese;
- di formazione alle imprese, anche in collaborazione con altre istituzioni e organismi di settore;
- di regolazione e ampliamento dei servizi di laboratorio chimico merceologico accreditato;
- di promozione per lo sviluppo del mercato immobiliare e di sostegno alle imprese del settore;
- di supporto alla Camera di Commercio di Napoli ed al Sistema Camerale nel raggiungimento dei propri obiettivi istituzionali, 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 (di cui due possono essere anche persone esterne al Consiglio Camerale);
- il Collegio dei Revisori dei Conti, è costituito da 3 componenti effettivi nominati rispettivamente: dal MISE in qualità di presidente, dal MEF e dalla Regione Campania per il rimanente, e due supplenti nominati ai sensi di legge.

Q

urp

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

**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; adotta i provvedimenti necessari per il funzionamento dell'Azienda in raccordo con il C.d.A.; in caso di urgenza può adottare anche i provvedimenti di competenza del C.d.A. con l'obbligo della comunicazione per la ratifica.

**Il Consiglio di amministrazione** dell'Azienda è l'organo di indirizzo politico-amministrativo e di controllo, a cui spettano gli atti di programmazione, e adotta i regolamenti interni ed ogni provvedimento necessario per il funzionamento dell'Azienda.

In particolare:

- esercita i poteri di indirizzo e adotta ogni provvedimento necessario e i regolamenti interni per il funzionamento dell'Azienda;
- redige il programma annuale delle attività sulla base di quanto concordato con la Camera;
- cura la predisposizione del bilancio di previsione e del bilancio di esercizio con l'allegata Relazione illustrativa e la Relazione sui programmi di attività e sui risultati della gestione da sottoporre all'approvazione della Giunta Camerale;
- adotta i regolamenti di affidamento degli incarichi, dei criteri di misurazione e valutazione della performance, dell'eventuale Codice di condotta, della nomina del Responsabile della Sicurezza e del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e della nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione;
- approva il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, adotta il Piano della performance e la Relazione sulla Performance debitamente validata.





Il Collegio dei revisori dei Conti esercita il controllo amministrativo/contabile 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, regolamentari e allo statuto;
- vigila sulla regolarità delle scritture contabili;
- esamina e relaziona il preventivo economico annuale e il bilancio di esercizio.

#### **l'OIV – Organismo Indipendente di Valutazione**

L'art. 10 dello Statuto aziendale, prevede: "...può essere prevista l'istituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione che in tal caso sarà nominato dal Consiglio di Amministrazione, con il compito di certificare la corretta applicazione della normativa sulla trasparenza, nonché il raggiungimento degli obiettivi fissati dal Piano della Performance; tali funzioni sono attualmente esercitate dall'OIV della Camera di Commercio di Napoli."

Infatti l'OIV di S.I. Impresa in base all'accordo siglato con la Camera di Commercio di Napoli coincide con l'Organismo nominato per la Camera.

La struttura organizzativa dell'Azienda si articola in strutture dinamiche, aggregate secondo criteri di competenza e organizzate in modo che esprimano nella maniera più efficace le funzioni loro attribuite, Aree ed Uffici:

- A) Le Aree sono le strutture operative di massimo livello e dimensione, 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 dell'Area nella quale sono inseriti.



Il responsabile dell'ufficio risponde al dirigente dell'Area di appartenenza del conseguimento degli obiettivi indicati nel programma operativo di propria competenza.

La struttura dell'Azienda non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione, perciò deve essere assicurata la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le sue diverse articolazioni. Pertanto il Dirigente d'Area e/o il Capo del Personale può, valutati i carichi di lavoro, con proprio ordine di servizio, disporre variazioni temporanee delle unità assegnate ai singoli Uffici in ragione di specifiche attività da realizzare.

I Dirigenti di Area assicurano l'unitarietà programmatica, organizzativa ed operativa dell'Azienda e rispondono:

- dell'osservanza e dell'attuazione degli indirizzi del Consiglio di Amministrazione;
- dell'osservanza e dell'attuazione delle disposizioni da questi impartite;
- del raggiungimento degli obiettivi fissati;
- del risultato delle attività svolte dalle Aree e dagli Uffici di competenza cui sono preposti, dei rendimenti e dei risultati della gestione economica, tecnica ed amministrativa, in relazione anche alle decisioni di natura organizzativa e gestionale del personale, del buon andamento, dell'imparzialità e della legittimità dell'azione delle strutture organizzative cui sono preposti.



## Le Aree

Area amministrazione, finanza, controllo di gestione, personale - Dirigente: Maria Antonietta Polito

articolata in:

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

Area Formazione, Comunicazione, Servizi camerali e Progettazione - Dirigente: Luigi Russo

articolata in:

- Ufficio Progetti, attività di supporto alle imprese - Responsabile: Maria Cristina Raffone (Quadro CCNL)
- Ufficio Comunicazione, sito internet, politiche privacy - Responsabile: Maria Rosaria Furgiele (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:

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



Per una corretta misurazione e valutazione della performance, non si può prescindere da due nuove condizioni che si sono verificate nella nostra Azienda e che ne hanno stravolto completamente la compagine:

1. **Attivazione contratti di servizio a favore della CCIAA di Napoli**
2. **Utilizzo del lavoro agile**

Condizioni che incidono particolarmente su fattori che rivestono un ruolo strategico: la cultura organizzativa modificata e le nuove tecnologie digitali disponibili in una logica di “change management”, ovvero di gestione del cambiamento organizzativo.

### 1. **Attivazione contratti di servizio a favore della CCIAA di Napoli**

Di fronte all'impellente richiesta di supporto alle funzioni camerali, SI Impresa ha risposto fornendo un tempestivo supporto attivando contratti di servizio per le seguenti Aree funzionali della CCIAA: Area staff ufficio legale (n.1 unità FTE); Area gestione risorse (n.2 unità FTE); Area personale (n.2 unità FTE); Area programmazione e AA.GG. (n.2 unità FTE). Traslando le seguenti risorse: De Luca Mariano - Area staff ufficio legale CCIAA con decorrenza 09.09.2019; Guglielmi Rossana e Spalice Gerarda (decorrenza 09.09.2019) - Area gestione risorse; Lo Conte Maria Rosaria e De Santis Barbara -Area personale con decorrenza 09.09.2019; Furgiuele Maria Rosaria e Attanasio Rosa - Area programmazione e AA.GG. con decorrenza 09.09.2019. I dipendenti incaricati svolgeranno la propria attività lavorativa presso gli uffici della Camera di Commercio per l'anno 2020 e fino a settembre 2021 e dovranno assicurare la massima collaborazione per la realizzazione dei servizi, oggetto dell'incarico.

Con la determinazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione n.12 del 05 settembre 2019 che ha approvato i contratti di servizio con la Camera di Commercio di Napoli, si è completamente trasformata la compagine aziendale e di conseguenza parte delle attività sono state stravolte e alcuni obiettivi modificati.



In conseguenza della riorganizzazione degli Uffici in virtù del coinvolgimento di alcuni dipendenti nel supporto agli uffici camerati, SI Impresa ha dovuto procedere all'aggiornamento del Piano delle Performance 2020, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda n.38 del 9.12.2019. Si è reso necessario procedere particolarmente ad un aggiornamento dei paragrafi relativi alla struttura ed alla distribuzione del personale, confermando quanto già esplicitato nel precedente Piano con riferimento agli elementi di base ed alle funzioni dell'Azienda.

## 2. Utilizzo del lavoro agile

A causa dell'emergenza sanitaria iniziata nell'anno 2020 e tutt'ora in corso, si è reso necessario un massiccio ricorso a modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto, ovvero al lavoro agile. L'evolversi della situazione relativa alla diffusione nel Paese del virus Covid-19 e le prescrizioni adottate dal Governo centrale e regionale sul contenimento della libera circolazione delle persone, hanno obbligato SI. Impresa all'adozione di alcune misure volte a limitare, il più possibile, l'afflusso negli uffici. In ottemperanza ai provvedimenti governativi in materia di contenimento del virus e distanziamento interpersonale, per continuare a garantire la continuità lavorativa nel rispetto della preminente esigenza di tutela della salute dei propri lavoratori e della collettività tutta, l'azienda ha attivato il lavoro in modalità 'smart working'. Modalità acquisita all'80%, e in ogni modo garantendo la frequenza ogniqualvolta dovesse essere necessario il lavoro in presenza, fino ad essere abolita totalmente con Determina Presidenziale n. 15 del 28.05.21, nonostante il perdurare dello stato di emergenza da coronavirus.


### 3. I principali valori di bilancio e lo stato attuale di salute dell'Amministrazione

Le tabelle seguenti riportano in modo sintetico le voci di conto economico dell'ultimo quinquennio

VOCI DI COSTO/RICAVO	Consuntivo				
	2016	2017	2018	2019	2020
<b>A) RICAVI ORDINARI</b>					
1) Proventi da servizi	1.048.826	809.750	1.793.724	1.591.343	10.045.981
2) Altri proventi e rimborsi	12.068	5.688	119	563	153
3) Contributi da organismi comunitari	203.704	463.127	187.511	551.457	244.751
4) Contributi regionali o da altri enti pubblici					
5) Altri contributi					
6) Contributo della Camera di Commercio	2.523.108	1.876.789	2.053.229	1.372.433	1.486.203
<b>Totale A)</b>	<b>3.787.705</b>	<b>3.155.355</b>	<b>4.034.583</b>	<b>3.515.797</b>	<b>11.777.088</b>
<b>B) COSTI DI STRUTTURA</b>					
7) Organi istituzionali	35.151	11.100	10.791	12.056	15.864
8) Personale	2.197.377	1.829.032	1.825.582	1.830.431	1.764.384
9) Funzionamento	561.800	379.079	126.777	197.679	245.171
10) Ammortamenti e accantonamenti	15.396	13.824	10.282	8.291	6.998
<b>Totale B)</b>	<b>2.809.724</b>	<b>2.233.035</b>	<b>1.973.431</b>	<b>2.048.456</b>	<b>2.032.217</b>
<b>C) COSTI ISTITUZIONALI</b>					
11) Spese per progetti e iniziative	978.929	978.432	2.085.207	1.466.519	9.865.845
<b>Totale C)</b>	<b>978.929</b>	<b>978.432</b>	<b>2.085.207</b>	<b>1.466.519</b>	<b>9.865.845</b>

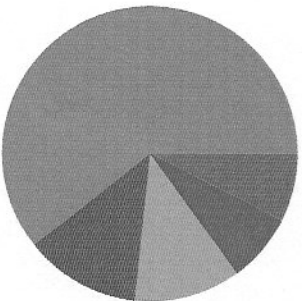
Risultato della gestione corrente (A-B-C)	-	947	- 56.112	-24.055	821	-120.974
D) GESTIONE FINANZIARIA	107		3.468			
E) GESTIONE STRAORDINARIA	840		52.644	22.075	265	121.904
Disavanzo/avanzo economico d'esercizio (A-B-C+/-D+/-E+/-F)	0	-	0	0	0	0

Con l'obiettivo di fornire un quadro più completo dei risultati raggiunti anche sotto il profilo economico nelle tabelle e nei grafici che seguono sono riportati alcuni significativi indicatori gestionali proponendo in confronto i dati delle annualità 2015/2016/2017/2018

PROVENTI PROPRI	
ANNO 2016	1.264.598
ANNO 2017	1.278.565
ANNO 2018	1.981.354
ANNO 2019	2.143.363
ANNO 2020	10.290.885

Costi	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020
Organi istituzionali	35.151	11.100	10.791	12.056	15.864
Spese personale	2.197.377	1.829.032	1.825.582	1.830.431	1.764.384
Spese funzionamento	561.800	379.079	126.777	197.679	245.171
Ammortamenti e accantonamento	15.396	13.824	10.282	8.291	6.998
<b>Totale costi struttura</b>	<b>2.809.724</b>	<b>2.233.035</b>	<b>1.973.431</b>	<b>2.048.456</b>	<b>2.032.217</b>

**ricavi**



*[Handwritten signature]*



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 se rapportati al volume di affari aziendale.

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 2017 e ancor di più nel 2018, 2019 e 2020 un sensibile incremento delle attività affidate a questa Azienda.



#### 4. Grado di raggiungimento degli obiettivi

I risultati complessivi sono ampiamente positivi: su 9 obiettivi strategici il grado di raggiungimento complessivo aziendale è stato del 95 %.  
 Su n.65 obiettivi operativi gli uffici ne hanno raggiunto pienamente 58. I rimanenti 7 in parte sono stati raggiunti.

DIREZIONE	OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI AREA	OBIETTIVI OPERATIVI
AREA FORMAZIONE, SERVIZI CAMERALI, PROGETTI E COMUNICAZIONE (DR. RUSSO)	Assegnati n.6 obiettivi strategici con un grado di raggiungimento del 97%	Assegnati n.5 obiettivi di area con un grado di raggiungimento del 97%	<u>Agli Uffici Progetti, comunicazione, formazione e servizi camerali</u> sono stati assegnati n.36 obiettivi operativi di cui n.33 pienamente raggiunti.
LABORATORIO CHIMICO MERCEOLOGICO (dr.ssa Maria A. Polito)	Assegnato n.1 obiettivo strategico con un grado di raggiungimento del 94.14%	Assegnato n.1 obiettivo di area con un grado di raggiungimento del 94.14%	<u>Agli Uffici del Laboratorio</u> sono stati assegnati n.9 obiettivi operativi di cui 7 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 93%	Assegnati n.3 obiettivi di area con un grado di raggiungimento del 93%	<u>Agli uffici Ragioneria, finanza, affari generali e risorse umane</u> sono stati assegnati n.20 obiettivi operativi di cui 18 pienamente 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.

#### **5. Fondo incentivante anno 2020**

Il Fondo appostato nel bilancio consuntivo anno 2019 è di euro 98.000,00 pari alla somma di una retribuzione mensile lorda per singolo dipendente per livello di inquadramento.

Le risorse di detto stanziamento sono costituite da un'aliquota che rappresenta circa il 0,009 dei proventi propri dell'Azienda iscritti in bilancio. Pertanto è rispettato quanto indicato all'art.6 dell'accordo integrativo decentrato per il personale dell'Azienda speciale che recita "Le risorse del Fondo per il miglioramento della performance sono costituite da un'aliquota massima del 10% delle risorse proprie dell'Azienda".

Ammontare dei premi collegati alla performance individuale del personale anno 2020						
	Previsi in bilancio	Massimo erogabile da RAL 2020	somme da erogare da scheda valutazione performance	Residui	Residui riassegnati su disposizione del Presidente	Somme da distribuire
Fondo Premi dirigenti	18.000	10.953	10.953	7.047	7.000	17.953
Fondo Premi quadri	28.000	25.659	19.810	5.849	4.400	24.210
Fondo Premi altro personale (dal 1° livello al V° livello)	52.000	49.418	48.733	685		48.733
<b>totale</b>	<b>98.000</b>	<b>86.030</b>	<b>79.496</b>	<b>13.581</b>	<b>11.400</b>	<b>90.896</b>

  
 19

Il Presidente, con riguardo ai Dirigenti in servizio dr.ssa Maria Antonietta Polito e dr. Luigi Russo assegna le risorse accantonate e residuali secondo quanto stabilito all'art.6 dell'Accordo integrativo decentrato del personale dell'Azienda Speciale per le seguenti motivazioni:

- capacità di assicurare la realizzazione ed il monitoraggio degli obiettivi assegnati;
- capacità dimostrata a seguito del processo di fusione delle sei aziende speciali della Camera di Commercio di Napoli nell'azienda speciale S.l. Impresa, di migliorare e garantire la funzionalità e l'efficienza dell'Azienda;
- capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità in situazioni critiche generatesi a seguito del processo di fusione delle aziende speciali;
- comportamento altamente professionale teso a supportare il Presidente e il Consiglio di Amministrazione nelle decisioni strategiche aziendali e nelle risposte adeguate alle sollecitazioni provenienti dalla CCIAA e da Enti e soggetti terzi esterni;
- capacità di rispondere tempestivamente e positivamente alle richieste del Presidente e del Consiglio di Amministrazione in merito ad obiettivi di volta in volta definiti in corso d'anno non contemplati nel Piano delle performance annuale;
- responsabilità inerenti le Aree assegnate. Nel dettaglio due Aree assegnate al dirigente dr.sa M.A. Polito ed una sola Area al dirigente dr. Luigi Russo

DIRIGENTE	SOMME DA RAL	SOMME DA DISTRIBUIRE
✓		
<b>TOTALE DA EROGARE AI DIRIGENTI</b>	<b>10.593,00</b>	<b>17.953,00</b>

20  
*[Signature]*