



**Relazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione
sulla Performance 2021
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 2021
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 2021. 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 (che ha apportato delle modifiche al D.lgs. 150/2009) 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.I. 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. Finanche attraverso l'attivazione di contratti di servizio pluriennali, in base ai quali una parte del personale dell'Azienda Speciale è stata immessa nelle diverse Aree funzionali camerali per far fronte alle relative esigenze lavorative, andando a colmare la carenza di personale dell'Ente che versa da diversi anni in una situazione di sottorganico.

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. Svolge il relativo incarico derivante dall'accreditamento quale Azienda formativa della Regione Campania, originariamente in capo all'ex azienda Cesvitec. Gestisce il Coordinamento della Fondazione ITS-MSTM- Istituto Tecnico Superiore Mobilità Sostenibile Trasporti Marittimi, di cui ha anche il ruolo di Responsabile Qualità, e di due corsi della Fondazione ITS Moda.



Per il triennio 2022/2025, 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 ausilio ai processi di internazionalizzazione delle imprese;
- 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 camerale.

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 dell'Azienda è di norma il Presidente della Camera di Commercio, fatta salva la sua facoltà di delega. In quest'ultimo caso il Presidente viene nominato dalla Giunta;
- Il Consiglio di amministrazione è nominato dalla Giunta camerale tra persone che abbiano una qualificata e comprovata competenza professionale per studi compiuti, per funzioni svolte presso aziende pubbliche o private, per uffici pubblici ricoperti ed è composto dal Presidente (vedi sopra), e da n.4 membri;
- 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.

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 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 possono essere esercitate dall'OIV della Camera di Commercio di Napoli." Infatti S.I. Impresa in base all'accordo siglato con la Camera di Commercio di Napoli si avvale dell'OIV 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 camerati 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 Furgiuele (Quadro CCNL)
- Ufficio Formazione - Responsabile: Maria Sanità (Quadro CCNL)
- Ufficio Servizi camerati - 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. Contratti di servizi con la Camera di Commercio 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. Contratti di servizi con la Camera di Commercio di Napoli

Sl. Impresa, su richiesta della Camera di Commercio di Napoli, ha stipulato con la stessa contratti di servizio per il supporto tecnico ad alcuni uffici camerali. 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, è stato disposto l’avvio delle attività da fornire all’Ente camerale, e con la delibera di Giunta n.63 dell’08 luglio 2020 ne è stato deciso la proroga per un anno. Si sono susseguiti: la delibera del Consiglio di Amministrazione n.51 del 27 ottobre 2020 di approvazione della proroga; la delibera di Giunta n.86 del 23 settembre 2021 che ha ulteriormente prorogato i contratti di tre mesi, con scadenza al 31 dicembre 2021; la determinazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione n.36 del 6 ottobre 2021 che approva la proroga

dei servizi stipulati e concernenti le seguenti Aree funzionali della CCIAA: Area gestione risorse (n.2 unità FTE); Area personale (n.1 unità FTE); Area programmazione e AA.GG. (n.1 unità FTE). Traslando le seguenti risorse: **[REDACTED]** e **[REDACTED]** - Area gestione risorse; **[REDACTED]** - Area personale; **[REDACTED]** - Area programmazione AA.GG.

I dipendenti incaricati hanno pertanto svolto nell'intero anno 2021 attività di supporto, così come indicato nei contratti di servizi siglati tra l'Azienda e la Camera di Commercio di Napoli, assicurando la massima collaborazione per la realizzazione dei servizi, oggetto dell'incarico.

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 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.



1

2

3

4

5

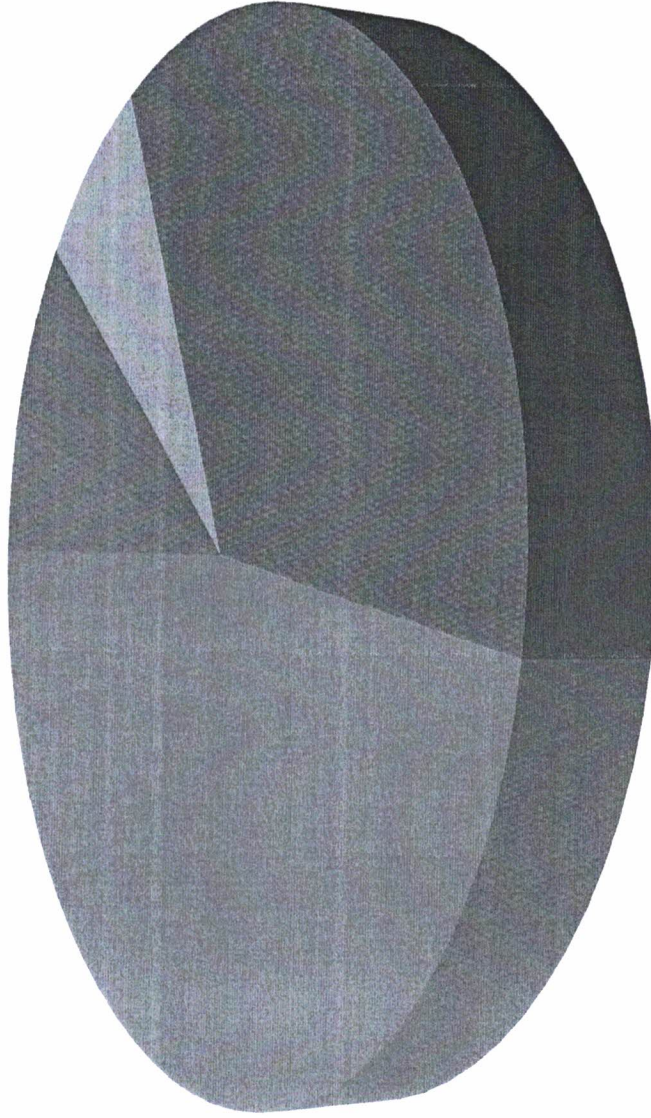
3. I principali valori di bilancio e lo stato attuale di salute dell'Amministrazione

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

VOCI DI COSTO/RICAVO	Consuntivo				
	2017	2018	Consuntivo 2019	Consuntivo 2020	Consuntivo 2021
A) RICAVI ORDINARI					
1) Proventi da servizi	809.750	1.793.724	1.591.343	10.045.981	13.971.077
2) Altri proventi e rimborsi	5.688	119	563	153	12
3) Contributi da organismi comunitari	463.127	187.511	551.457	244.751	326.401
4) Contributi regionali o da altri enti pubblici					
5) Altri contributi					
6) Contributo della Camera di Commercio	1.876.789	2.053.229	1.372.433	1.486.203	1.702.872
Totale A)	3.155.355	4.034.583	3.515.797	11.777.088	16.000.362
B) COSTI DI STRUTTURA					
7) Organi istituzionali	11.100	10.791	12.056	15.864	16.801
8) Personale	1.829.032	1.825.582	1.830.431	1.764.384	1.858.620
9) Funzionamento	379.079	126.777	197.679	245.171	243.212
10) Ammortamenti e accantonamenti	13.824	10.282	8.291	6.998	3.179
Totale B)	2.233.035	1.973.431	2.048.456	2.032.217	2.121.812
C) COSTI ISTITUZIONALI					
11) Spese per progetti e iniziative	978.432	2.085.207	1.466.519	9.865.845	13.891.217
	- 56.112				



Ricavi propri



- 2017
- 2018
- 2019
- 2020
- 2021

Costi	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
Organi istituzionali	11.100	10.791	12.056	15.864	16.801
Spese personale	1.829.032	1.825.582	1.830.431	1.764.384	1.858.620
Spese funzionamento	379.079	126.777	197.679	245.171	243.212
Ammortamenti e accantonamento	13.824	10.282	8.291	6.998	3.179
Totale costi struttura	2.233.035	1.973.431	2.048.456	2.032.217	2.121.812

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, 2018, 2019 e ancor più nel 2020 e 2021 un sensibile incremento delle attività affidate a questa Azienda.



4. Grado di raggiungimento degli obiettivi DA AGGIUNGERE A COMPLETAMENTO DELLA PROCEDURA

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 99%	Assegnati n. 5 obiettivi di area con un grado di raggiungimento del 99%	<u>Agli Uffici Progetti, comunicazione, formazione e servizi camerali</u> sono stati assegnati n.34 obiettivi operativi di cui n.33 pienamente raggiunti al 100% ed uno al 77%.
LABORATORIO CHIMICO MERCEOLOGICO (dr.ssa Maria A. Polito)	Assegnato n.1 obiettivo strategico con un grado di raggiungimento del 97%	Assegnato n.1 obiettivo di area con un grado di raggiungimento del 97%	<u>Agli Uffici del Laboratorio</u> sono stati assegnati n.8 obiettivi operativi di cui 7 pienamente raggiunti al 100% ed uno al 74%.
AMMINISTRAZIONE, FINANZA, AFFARI GENERALI E GESTIONE RISORSE UMANE (dr.ssa Maria A. Polito)	Assegnati n.2 obiettivi strategici con un grado di raggiungimento del 99%	Assegnati n.3 obiettivi di area con un grado di raggiungimento del 99%	<u>Agli uffici Ragioneria, finanza, affari generali e risorse umane</u> sono stati assegnati n.21 obiettivi operativi di cui 20 pienamente raggiunti al 100% ed uno al 67%.



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 2021

Il Fondo appostato nel consuntivo 2021 è di €. 83.400,97 pari alla somma di una retribuzione mensile lorda per singolo dipendente per livello di inquadramento. Al raggiungimento degli obiettivi 2021 non ha partecipato la dipendente ~~XXXXXXXXXX~~ in quanto non ha raggiunto il numero minimo di giorni di presenza previsti per l'assegnazione della performance. A tal fine si precisa che non sono stati considerati ne' gli obiettivi a lei assegnati nell'anno, ne', ovviamente il suo RAL che è stato sottratto dal totale accantonato, il Fondo da distribuire nell'anno 2021 ammonta a €. 80.800,74. Nell'elaborazione della performance 2021 si è reso necessario rideterminare il parametro relativo al coefficiente del livello di inquadramento, in quanto lo stesso è stato determinato a suo tempo sulla base del numero di dipendenti.

Dato che nell'anno 2020 due dipendenti sono andati in pensione, si è modificato il numero di persone in servizio nell'anno 2021, conseguentemente è stato aggiornato il parametro in esame.



Ammontare dei premi collegati alla performance individuale del personale anno 2021						
	Previsti in bilancio	Massimo erogabile da RAL 2021	Somme da erogare da scheda valutazione performance	Residui	Residui riassegnati su disposizione del Presidente	Somme da distribuire
Fondo Premi dirigenti	10.953	10.953	10.953			10.953
Fondo Premi quadri	25.781	25.781	20.454	5.327	3.553	24.007
Fondo Premi altro personale (dal 1° livello al V° livello)	46.666	44.066	43.945	121		43.945
totale	83.400	80.800	79.496	5.448	3.553	78.905



Il Presidente assegna in ottemperanza a quanto previsto nel contratto decentrato di II° livello e nel sistema di misurazione delle performance, una premialità pari alla retribuzione lorda massima erogabile ai quadri direttivi che hanno assicurato il raggiungimento degli obiettivi assegnati nel Piano delle performance pari al 100% oltre il massimo voto attribuito loro per capacità, competenze ecc... ai sensi di quanto previsto dallo stesso sistema di misurazione allegato al Piano delle performance, per le seguenti motivazioni:

- capacità di collaborare alle attività gestionali delle Aree, e di rispondere puntualmente alle sollecitazioni dei vertici aziendali su iniziative ed attività programmate di volta in volta nell'anno;

Inoltre al pari assegna una premialità pari alla retribuzione lorda massima erogabile al quadro direttivo **[redacted]** che, coinvolta per l'intero anno nelle attività di supporto alla Camera di Commercio di Napoli ha avuto modo di dimostrare la sua capacità e professionalità dando un notevole contributo per la definizione del bilancio consuntivo e dell'asestamento al bilancio preventivo dell'Ente camerale. La stessa ha ottenuto il massimo voto attribuito a lei per capacità, competenze ecc.... ai sensi di quanto previsto dallo stesso sistema di misurazione allegato al Piano delle performance.

6. ALLEGATI: Tabelle Direzioni/Aree -Risultati raggiunti e scostamenti

- **Direzione amministrazione, finanza, controllo di gestione e personale**
- **Direzione formazione, comunicazione, servizi camerale e progettazione**
- **Direzione laboratorio chimico merceologico**



