



Organismo indipendente di valutazione

Napoli, li 13.02.2020

Al Signor Presidente

C.C.I.A.A. di Napoli

Ciro Fiola

Al Segretario Generale f.f.

C.C.I.A.A. di Napoli

Avv. Ilaria Desiderio

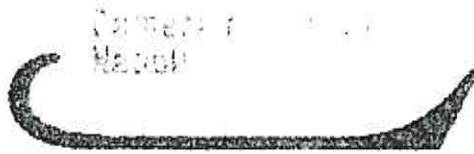
Oggetto: Documento di validazione della Relazione sulla Performance anno 2017

In allegato alla presente, si rimette l'atto in oggetto indicato adottato dall'Organismo Indipendente di Valutazione in data 5 febbraio u.s., per l'ulteriore seguito di competenza.

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

Distintamente

Il Presidente
Dott. Gaetano Virtuoso



Organismo indipendente di valutazione

Verbale n. 5 OIV/2020

Oggetto: Documento di validazione della Relazione sulla Performance anno 2017

L'Organismo indipendente di valutazione

riunitosi il giorno 05 del mese di febbraio dell'anno duemilaventi alle ore 13,00 presso la C.C.I.A.A. di Napoli, con la presenza:

- | | | |
|---------------------------|---|------------|
| - Dott. Gaetano Virtuoso | - | Presidente |
| - Dott. Ciro Maglione | - | Componente |
| - Dott.ssa Arianna Lupoli | - | Componente |

PREMESSO CHE

- Questo Organismo indipendente di valutazione (OIV) della C.C.I.A.A. di Napoli, nominato con Deliberazioni della Giunta camerale n. 118 del 22.11.2019 e n. 139 del 13.12.2019, si è insediato presso l'Ente camerale in data 19 dicembre 2019;
- L'OIV ha preso atto, nel corso della propria attività, che restano ancora da completare alcune fasi del ciclo della performance relativamente agli anni 2017 e 2018, in particolare, per l'anno 2017, l'adempimento della validazione della Relazione sulla Performance e, per l'anno 2018, non risulta, a tutt'oggi, inoltrata all'OIV la Relazione sulla Performance della corrispondente annualità;
- Sulle cause dei ritardi va notiziato, a cura dell'Amministrazione camerale, il Dipartimento per la Funzione Pubblica, ai sensi dell'art.10, u.c., D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i.;
- La Relazione sulla Performance è l'atto conclusivo del ciclo sulla Performance definito dall'art. 10 D.Lgs. n.150/2009, che prevede, al comma 1, lettera b), che entro il 30 giugno sia redatta la Relazione annuale sulla Performance approvata dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'art.14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato;

- L'art. 14, comma 4, lettera c), del D.Lgs. n.150/2009, riguardante i compiti dell'OIV, stabilisce che l'Organismo possa validare la Relazione sulla Performance "a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti";

PRESO ATTO CHE

- Tra la documentazione rimessa all'OIV dal Segretario Generale dell'Ente camerale con nota pec del 31 dicembre 2019, prot. n.0069270, figura la validazione della Relazione sulla Performance 2017 resa dal precedente Organismo omologo con documento datato 11 febbraio 2019;
- Il procedimento inerente l'approvazione, da parte della Giunta camerale, è rimasto sospeso in considerazione che il documento di validazione della Relazione sulla Performance 2017 era stato redatto e consegnato all'Amministrazione camerale dall'OIV precedente dopo la scadenza del termine di prorogatio dell'incarico, di cui alla Legge 444/94;

VISTO

- A tale riguardo, la nota del Segretario Generale prot. n.499/U del 7 gennaio 2020, ad oggetto: "richiesta validazione relazione performance 2017", riportata in allegato al verbale n.2 del 07.01.2020 di questo OIV;

ATTESO CHE

- La validazione della Relazione sulla Performance anno 2017, oltre ad essere stata segnalata per l'urgenza dal Segretario Generale, sia con la nota sopra richiamata sia in sede di audizione del medesimo, era stata evidenziata dall'Amministrazione camerale tra gli adempimenti prioritari nell'avviso pubblicato per la selezione del nuovo OIV della C.C.I.A.A. di Napoli;

PRESO ATTO CHE

- dalla documentazione trasferita a questo OIV dal Segretario Generale e dagli Uffici camerale competenti, le precedenti Relazioni sulla Performance degli anni 2015 e 2016 risultano essere state validate con documenti adottati dall'OIV, rispettivamente in data 25 novembre 2015 e in data 26 gennaio 2018;
- L'OIV precedente aveva provveduto in data 11 febbraio 2019 anche alla validazione della Relazione sulla Performance 2017, seguendo la medesima metodologia applicata nelle analoghe circostanze relative alle annualità 2015 e 2016;

RITENUTO CHE

- Ai fini della validazione della Relazione sulla Performance 2017, non sussistono ragioni tecniche tali da disallinearsi dalla metodologia seguita in precedenza, che assume a riferimento, principalmente: il Piano della Performance; il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance; la Verifica documentale; le Interviste con Dirigenti/Funzionari. Né sussistono, per non essere stati rinvenuti agli atti o trasferiti dagli Uffici, elementi nuovi o diversi di cognizione/valutazione, fattuali ovvero documentali, che portino a discostarsi dalle conclusioni cui era giunto il precedente OIV per l'attività di validazione 2017;

PROCEDUTO

- Ai riscontri documentali in ordine agli esiti delle verifiche operate dall'OIV precedente, con particolare riferimento:

- o Agli obiettivi di cui ai punti 3.1.A e 3.1.B, per i quali furono richiesti chiarimenti agli Uffici in merito alle attività espletate nell'anno. Gli Uffici in data 06/11/2018 (nota prot. CCIAA n. 48625/U del 07.11.2018) hanno fornito i chiarimenti richiesti, evidenziando;
 - per l'obiettivo operativo 3.1.A "*lavorazione delle pratiche CONFIDI (Determinare Dirigenziali) contributi 2015*", il lavoro svolto nell'intero anno 2017 conclusosi con il provvedimento Segretariale n. 44 del 30.01.2018;
 - per l'obiettivo operativo 3.1.B "*accettazione e domande contributo 2017*", l'impossibilità oggettiva di poter provvedere alla valutazione delle domande a seguito della revoca dello stanziamento previsto nel Bilancio 2017 a favore dei CONFIDI, disposta con provvedimento Commissariale n. 91 del 17.10.2018;

VISTO

- Il provvedimento Segretariale n. 44 del 30.01.2018 e i chiarimenti forniti dagli Uffici camerati;

RITENUTO

- Di considerare il 75% di raggiungimento dell'obiettivo previsto al punto 3.1.A, mentre l'obiettivo di cui al punto 3.1.B deve intendersi, alla stregua dei riscontri effettuati, neutralizzato e quindi da non considerare nella valutazione complessiva dell'Area e dell'Ente;

RITENUTO ALTRESI'

- Di poter confermare:
 - o La conformità della Relazione rispetto alle disposizioni normative e alle indicazioni di Unioncamere;
 - o L'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione;
 - o La comprensibilità dell'albero della Performance adottato per il collegamento fra i livelli strategici ed operativi della C.C.I.A.A. di Napoli;
 - o L'applicazione, come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente camerale, della riduzione del 25% sulla percentuale di raggiungimento delle singole Aree e della Performance complessiva dell'Ente, dovuta per il non rispetto delle tempistiche di produzione e adozione della documentazione inerente il ciclo della Performance 2017. Tale fattispecie è in parte attribuibile alla cronica carenza di organico della C.C.I.A.A. di Napoli;

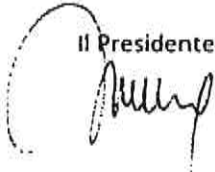
Tutto ciò premesso, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/2009 s.m.i.

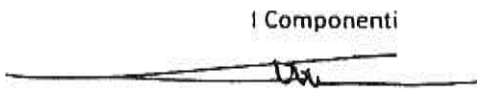
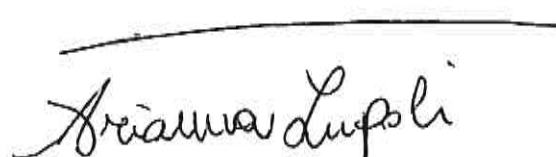
V A L I D A

La Relazione sulla Performance anno 2017 della C.C.I.A.A. di Napoli, con le correzioni riportate nel presente documento, proponendo, ai fini della valutazione del Segretario Generale, di equiparare la valutazione del medesimo con la media delle valutazioni della Performance per Aree strategiche e Aree Dirigenziali dell'Ente camerale.

RACCOMANDA

- Di provvedere ai successivi obblighi di pubblicazione, con le modalità previste dalla normativa di settore;
- Di aggiornare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance alle più recenti linee guida emanate da Unioncamere in collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Di 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 e individuale, tralasciando modelli di eccessiva standardizzazione;
- Di 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 (c.d. *customer satisfaction*), ai sensi degli artt. 3, comma 4, 8 e 19bis D.Lgs. n.150/2009;
- Di coordinare, secondo quanto previsto dal PNA 2019, 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 attività svolte dall'Amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT).

Il Presidente


I Componenti


Arianna Lupoli

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO			
DENOMINAZIONE AMM.NE	CAMERA DI COMMERCIO DI NAPOLI		
RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AFFINE DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max. 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE		
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI		
2.1	Il contesto esterno di riferimento		SI
2.2	L'amministrazione		SI
2.3	I risultati raggiunti	La documentazione evidenzia in maniera soddisfacente la correlazione tra i dati raccolti e quanto previsto dall'albero e dagli obiettivi	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Gli obiettivi sono stati individuati in maniera da non rendere possibile una misurazione ed una verifica dell'avanzamento temporale del raggiungimento del Target. Gli obiettivi sono stati assegnati in ritardo agli uffici	
3	OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI SCOSTAMENTI		
3.1	Albero della <i>performance</i>	L'albero della performance è ben strutturato e rispecchia la reale organizzazione dell'Ente	SI
3.2	Obiettivi strategici		SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Condivisi dalle strutture ma ancora per molti versi basati su indicatori non numerici e soprattutto sono stati assegnati in ritardo.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Per lo più aderenti agli obiettivi operativi	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Soddisfacenti risorse economiche ma soarse risorse di personale causato dal sottodimensionamento in organico	SI

5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	NA	
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE		SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Verifica della documentazione in riunioni con il personale dirigente ed il Segretario Generale.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Punti di forza è la buona struttura dell'albero della performance. Punti di Debolezza la condivisione degli obiettivi strategici e la formulazione di parte degli indicatori non tutti misurabili nel corso dell'anno e difficoltà nella gestione di tempi e modi di condivisione degli obiettivi con tutto il personale camerale.	SI

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

(ai sensi dell'art. 22, comma 1 e 2, D.Lgs n.82/2005)

Il sottoscritto Vincenzo Cuzzaniti, ai sensi dell'art. 22, comma 2, D. Lgs. N. 82/2005, attesta che il documento informatico che precede, formato da n.ro 7 pagine (sette) e' conforme al documento analogico originale da cui e' tratto che e' detenuto presso gli archivi dell'Ufficio.

Postazione 4537 - SEGRETARIO GENERALE

CCIAA_NAPOLI

Vincenzo Cuzzaniti