



## Organismo indipendente di valutazione

Verbale n. 35 OIV/2021

L'anno DUEMILAVENTUNO, il giorno 15 del mese di dicembre, alle ore 10.30, 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:

Questo Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) della C.I.A.A. di Napoli si è insediato presso l'Ente camerale in data 19 dicembre 2019;

Tra le competenze attribuite all'OIV dal D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., l'articolo 14, al comma 4, lett. c) dispone la validazione della Relazione della Performance *“a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini ed agli altri utenti finali”*;

La Relazione sulla performance è l'atto conclusivo del ciclo della performance che le amministrazioni pubbliche sono tenute ad approvare e pubblicare sul proprio sito istituzionale entro il termine del 30 giugno e nella quale evidenziare *“a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, ed il bilancio di genere realizzato”* (art. 10, comma 1, lett. b), D.Lgs. 150/2009);

La Relazione sulla performance, inoltre, *“è uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance”* (L.G. n. 3, D.F.P. e L.G. Unioncamere, maggio 2020);



Il Segretario Generale dell'Ente camerale ha trasmesso la Relazione sulla performance 2019, per la validazione ai sensi della normativa innanzi citata, dapprima, con nota pec 0054886/U del 19/07/2021 e, successivamente, con nota pec prot. 0071998/U del 8/10/2021 nel nuovo testo predisposto dal Responsabile dell'Ufficio Programmazione a seguito di alcuni disallineamenti con il Piano della performance 2019 rilevati dall'O.I.V. sul testo precedentemente trasmesso (cfr. verbale n. 27 del 29 luglio 2021);

Nelle more della ricezione della Relazione sulla performance 2019, l'OIV ha ritenuto utile, per accelerare i tempi del procedimento, dare inizio all'attività istruttoria per acquisire dati, informazioni, atti e documenti necessari per le verifiche, avendo a riferimento gli obiettivi programmati nel Piano della performance 2019 (verbali: n. 21 del 20/05/2021 e n. 22 del 25/05/2021);

### **VISTO**

IL Piano della performance 2019/2021 – annualità 2019 – approvato dalla Giunta camerale in data 22/11/2019, con deliberazione n. 127;

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019/2021 – annualità 2019 – approvato con determinazione presidenziale n. 2 del 31/01/2019, ratificata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 3 del 12/02/2019;

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 47 del 17/04/2015 e successiva determinazione commissariale, di modifica, n. 85 del 25/06/2018;

La Relazione sulla Performance 2019 nel testo trasmesso all'O.I.V. con la citata nota prot. 0071998/U del 8/10/2021;

### **DATO ATTO CHE**

L'OIV nel corso delle sedute del 29 luglio (verb. n. 27), 16 e 30 settembre (verb. nn. 28 e 29), 13 – 22 e 29 ottobre (verb. nn. 30 - 31 e 32), 12 e 18 novembre (verb. nn. 33 e 34), ha esaminato la Relazione sulla performance 2019, determinandosi ai fini della sua validazione, sulla base dei risultati e degli elementi di cognizione emersi dagli strumenti di pianificazione e programmazione, nonché sulla base delle numerose verifiche e dei riscontri documentali che lo stesso OIV ha ritenuto di effettuare, nel corso dell'istruttoria svolta, sui risultati rendicontati nella Relazione medesima per ciascuno degli obiettivi programmati, ricorrendo, in taluni casi, anche al confronto con Funzionari Responsabili degli uffici camerale;



La documentazione relativa al processo di valutazione è versata agli atti della segreteria dell'OIV e le conclusioni raggiunte sui vari punti esaminati per la validazione sono contenute nel documento di sintesi allegato al presente atto (All. A);

### **CONSIDERATO CHE**

A seguito degli accertamenti effettuati, è stato verificato:

- I contenuti della Relazione della performance 2019 esaminata risultano coerenti con il Piano della performance;
- Nella Relazione sono presenti i risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel Piano della performance;
- La Relazione è riferita a tutti gli obiettivi contenuti nel Piano della performance;
- Nei casi in cui nella Relazione sono rendicontati obiettivi conseguiti parzialmente, viene riportata la motivazione a fronte dello scostamento tra risultato programmato e risultato conseguito;
- L'affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione;
- La comprensibilità dell'albero della performance rappresentato per il collegamento fra gli obiettivi strategici ed operativi;
- La Relazione si presenta sufficientemente sintetica e comprensibile, fermo restando le osservazioni svolte nel proprio precedente verbale n. 32 del 29/10/2021;

### **DATO ATTO CHE**

A conclusione del processo di valutazione della performance, l'O.I.V. ha riportato nell'allegata tabella di sviluppo (All. B) la sintesi di insieme degli elementi di interesse e delle proprie determinazioni assunte circa la valutazione di ciascuno degli obiettivi operativi di performance organizzativa assegnati alle n. 7 Aree Organizzative (performance Aree Dirigenziali), significando che, conformemente a quanto programmato nel Piano della performance 2019:

- ai fini della misurazione e valutazione della performance strategica, rilevano complessivi 54 obiettivi operativi associati a 12 obiettivi strategici spalmati nelle 3 Aree strategiche (Area 1 "*Organizzazione interna*", con 8 OB. strategici ai quali sono stati associati 28 OB. operativi; Area 2 "*Posizionamento strategico della Camera nel contesto istituzionale*", con 2 OB. strategici ai quali sono stati associati 7 OB. operativi; Area 3 "*Azioni di presidio delle principali iniziative locali di sviluppo territoriale*", con 2 OB. strategici ai quali sono stati associati 19 OB. operativi). A ciascuno dei 54 OB. operativi è stato attribuito un peso;



- ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa concorrono gli stessi OB. operativi, con relativi indicatori di risultato, di cui al punto precedente, ma nella misura (minore) di 50, in quanto non assegnati ad alcuna delle Aree Organizzative i seguenti n.4 obiettivi operativi: 01.02.01; 03.02.08; 03.02.09 e 03.02.10. Inoltre, il peso attribuito a ciascuno dei 50 OB. operativi è in parte diverso rispetto al peso attribuito agli stessi obiettivi ai fini della performance strategica, differenziandosi nell'ambito delle seguenti Aree Organizzative: "Affari Generali e Programmazione"; "Uffici di Staff al Segretario Generale"; "Promozione";

### **CONSIDERATO CHE**

A seguito degli esiti della valutazione della performance organizzativa operata dall'O.I.V., come riportati nella citata tabella di sintesi (All. B), allegata al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale, il risultato della Performance organizzativa, distinto per Aree Dirigenziali, risulta essere stato raggiunto nella misura che segue:

Uffici di Staff al Segretario Generale	-	con 3 Obiettivi Operativi: media performance % 100;
Area Gestione del Personale	-	con 3 Obiettivi Operativi: media performance % 70;
Area Gestione delle Risorse	-	con 12 Obiettivi Operativi: media performance % 95;
Area Aff. Generali e Programmazione	-	con 10 Obiettivi Operativi: media performance % 96,1;
Area Anagrafe Economica	-	con 9 Obiettivi Operativi: media performance % 95;
Area Regolazione del Mercato	-	con 6 Obiettivi Operativi: media performance % 100;
Area Promozione	-	con 7 Obiettivi Operativi: media performance % 100;

Pertanto, la performance operativa di Ente risulta raggiunta nella misura del 93,72%;

Ai fini del risultato della Performance strategica, per il quale, come anzidetto, concorrono 54 Obiettivi Operativi, con corrispondenti indicatori e pesi, l'esito della valutazione dell'O.I.V. relativamente ai 4 Obiettivi operativi non contemplati nella già citata tabella di sintesi (all. B) perché non assegnati con gli atti di programmazione, è stato il seguente (verbale OIV n. 33 del 12/11/2021):

1. OB. OP. 01.02.01 "Contenimento dei tempi per il pagamento delle fatture dalla data di ricezione delle stesse" – Peso 100 – collegato all'OB. strategico 01.02 "Miglioramento delle



*procedure del controllo interno*” – Area Strategica 1 – Risultato: NON RAGGIUNTO, a conferma di quanto attestato nella Relazione sulla Performance;

2. OB. OP. 03.02.08 “*Predisposizione degli atti propedeutici per l’emanazione per il bando Voucher “Alternanza Scuola Lavoro”*” – Peso 10 - collegato all’OB. strategico 03.02 “*Efficientamento delle attività promozionali finanziate*” – Area Strategica 3 – Risultato: RAGGIUNTO: i documenti prodotti comprovano il raggiungimento del risultato atteso (documentazione prodotta con nota dirigenziale prot. 80000 del 11/11/2021);

3. OB. OP. 03.02.09 “*Predisposizione degli atti propedeutici per l’emanazione di Bandi per sostenere la promozione e la valorizzazione del sistema produttivo napoletano*” - Peso 10 - collegato all’OB. strategico 03.02 “*Efficientamento delle attività promozionali finanziate*” – Area Strategica 3 – Risultato: RAGGIUNTO: i documenti prodotti comprovano il raggiungimento del risultato atteso (documentazione prodotta con nota S.G. prot. 80001 del 11/11/2021);

4. OB. OP. 03.02.10 “*Realizzazione annualità 2019 progetto PID*” - Peso 10 - collegato all’OB. strategico 03.02 “*Efficientamento delle attività promozionali finanziate*” – Area Strategica 3 – Risultato: RAGGIUNTO: i documenti prodotti comprovano il raggiungimento del risultato atteso (documentazione prot. 79999 del 11/11/2021).

- Pertanto, il risultato della performance strategica di Area e di Ente è dato dal grado di raggiungimento degli obiettivi operativi (n. 50) collegati agli obiettivi strategici, con relativi pesi, di cui alle risultanze riportate nella più volte citata tabella di sintesi – allegata al presente atto (All. B) – e dall’esito della valutazione dei n. 4 obiettivi operativi, esito come appena innanzi riportato, non assegnati alle Aree Organizzative;

#### **RILEVATO CHE**

- La Relazione sulla Performance 2019 è stata inoltrata all’O.I.V. per la validazione con notevole ritardo rispetto ai termini previsti; sulle ragioni del ritardo va notiziato, a cura dell’Amministrazione camerale, il Dipartimento Funzione Pubblica, ai sensi dell’art. 10, u.c., D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;
- Ricorrono le condizioni per l’applicazione, come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della performance dell’Ente camerale, ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato, della riduzione del 25% per il mancato rispetto delle tempistiche di produzione e adozione della documentazione inerente il ciclo della performance 2019;



Per tutto quanto innanzi richiamato e trascritto, da intendersi parte integrante e sostanziale del processo di validazione – annualità 2019 – insieme agli allegati (All. A e B) al presente atto;

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D.Lgs. 150/2019 e s.m.i., questo Organismo Indipendente di Valutazione

### **VALIDA**

La Relazione sulla Performance - anno 2019 - della Camera di Commercio di Napoli, nelle considerazioni e rilevazioni innanzi svolte e nelle risultanze finali di cui alle proprie definitive determinazioni come riportate e trascritte nel presente documento e nei suoi allegati (All. A e All. B) di riferimento, nonché con le osservazioni e raccomandazioni che seguono, proponendo, al pari delle pregresse annualità, di equiparare, ai fini della valutazione del Segretario Generale dell'Ente camerale, la valutazione del medesimo con la media delle valutazioni della performance per Aree strategiche ed Aree dirigenziali.

#### Osservazioni e Raccomandazioni

1. Superare i ritardi nell'assegnazione degli obiettivi attraverso la tempestiva approvazione degli strumenti di pianificazione. Il Piano della Performance 2019-2021 è stato adottato il 22 novembre 2019. Si ricorda che, a seguito della modifica all'art. 10 d.lgs. 150/2009 operata dal d.lgs. 74/2017, il ciclo della Performance termina entro il 30 giugno con l'adozione e la pubblicazione della Relazione sulla Performance (validata dall'O.I.V.) riferita all'annualità precedente. La tempestività nella definizione di tale documento è particolarmente utile a favorire una maggiore efficienza dell'attività di programmazione;
2. Differenziare la descrizione dell'indicatore di risultato dalla descrizione del relativo obiettivo operativo, svolgendo, tali strumenti, ruoli assolutamente diversi, pur sussistendo tra essi una stretta correlazione riscontrabile nel diritto positivo all'art. 5 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.. Gli obiettivi operativi costituiscono il traguardo che l'Amministrazione Pubblica si prefigge di raggiungere in un arco temporale definito, per realizzare con successo gli indirizzi programmatici. Gli indicatori, invece, sono strumenti che permettono di misurare l'andamento di un fenomeno ritenuto rappresentativo per l'analisi e sono utilizzati per monitorare o valutare il grado di successo oppure l'adeguatezza delle attività implementate. Va pertanto evitato che essi coincidano nella loro descrizione/titolazione;
3. Evitare che il raggiungimento degli obiettivi strategici sia espresso unicamente dal grado di raggiungimento dei suoi obiettivi operativi, con la particolarità che per l'anno 2019 è stata utilizzata la modalità, non motivatamente supportata negli strumenti di programmazione da opportune



indicazioni metodologiche, che non tutti gli obiettivi operativi associati alla performance strategica sono stati assegnati alle Aree Organizzative ai fini della misurazione e valutazione della performance di unità organizzativa. Le linee guida di Unioncamere suggeriscono che, ai fini della valutazione dell'obiettivo strategico, si tenga conto del contributo congiunto sia degli indicatori che dovrebbero misurarlo direttamente sia degli obiettivi operativi a esso afferenti (cfr. in tali sensi anche il parere di questo OIV reso in data 15/4/2020). Inoltre, si osserva che ad alcuni obiettivi strategici, cui è stato dato peso 100, è stato associato un solo obiettivo operativo di peso minimale, con la conseguenza che la realizzazione di quell'unico obiettivo operativo determina (da solo) il raggiungimento in misura intera dell'obiettivo strategico ad esso collegato ai fini della misurazione e valutazione della performance strategica;

4. Prevedere 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 satisfaction*), ai sensi degli artt. 3, comma 4, 8 e 19 bis d.lgs. 150/2009;

5. Curare il collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse, ovvero il collegamento tra il Piano della Performance e ciclo della Programmazione economico-finanziaria;

6. 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 della Performance, tralasciando modelli di eccessiva standardizzazione. Si sottolinea, in un'ottica di miglioramento gestionale, di utilizzare obiettivi sufficientemente sfidanti e di individuare indicatori secondo una logica multidimensionale della Performance, evitando obiettivi che abbiano natura adempimentale, di routine organizzativa, di carichi ed impegni ordinari. Evitare, inoltre, che la rilevazione sia affidata ad indicatori rappresentati da una mera declinazione di adempimenti, col rischio di indirizzare l'azione gestionale del funzionario non già verso il più efficace svolgimento delle funzioni, ma verso la migliore valutazione. In particolare, si segnala che alcuni obiettivi sono dati dalla scomposizione di un procedimento in fasi o segmenti adempimentali;

7. 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);

8. 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, implementazione e attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT). In materia di anticorruzione e trasparenza è stato previsto nella pianificazione della Performance 2019 un unico obiettivo (obiettivo strategico: 01.01 con associato l'obiettivo operativo: 01.01.01) relativo alla formazione del personale. Si raccomanda per il futuro, di traslare, possibilmente in obiettivi organizzativi, le azioni e le misure di prevenzione della corruzione, creando in tal modo un effettivo collegamento tra PTPCT e Piano della performance, con conseguente correlazione diretta degli obiettivi strategici relativi all'anticorruzione e trasparenza con gli obiettivi di performance organizzativa e individuale;

9. 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);

10. 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;

11. Migliorare in termini di completezza, l'albero della Performance, seguendo possibilmente la rappresentazione grafica curata da Unioncamere nelle linee guida per l'elaborazione e la redazione della Relazione sulla Performance;

12. Il sistema di Misurazione e Valutazione della Performance utilizzato per il ciclo di gestione della Performance 2019 non è aggiornato al d.lgs. n. 74/2017. La Giunta Camerale ha approvato il nuovo SMVP con delibera n.91 del 18/11/2020, senza avere a riferimento il parere vincolante espresso da questo O.I.V. in data 19/5/2020 con verbale n. 8 e trasmesso all'Amministrazione camerale in pari data, con nota prot. n. 24974/E;

Il Presidente

Dott. Gaetano Virtuoso

Il Componente

Dott. Ciro Maglione

Dott.ssa Arianna Lupoli

Allegati: n. 2 documenti (All. A e B)