

DOCUMENTO DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMMINISTRAZIONE CAMERA DI COMMERCIO DI NAPOLI

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREA DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	Le informazioni presentano un sufficiente livello di rappresentazione. La relazione è introdotta da una sintetica presentazione del Segretario Generale.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Le informazioni generali desumibili dalla relazione richiedono migliori forme di coordinamento con i paragrafi sottostanti di riferimento.	SI
2.1	Contesto normativo di riferimento	La relazione (pagg. 4 - 6) riporta una serie di disposizioni legislative di settore, soffermandosi sui contenuti principali.	SI
2.2	Il quadro socio-economico generale, Regionale e Provinciale	Le informazioni richiamano fonti attendibili e riguardano principalmente il quadro socio-economico della Regione e della Provincia di Napoli.	SI
2.3 e 2.4	L'Amministrazione e Società ed Enti partecipati	L'Amministrazione è stata rappresentata nella sua completezza anche con l'elaborazione di rappresentazioni grafiche della Dotazione Organica e personale in servizio nonché della macrostruttura organizzativa. Si rileva una consistente carenza di personale con 63 unità in servizio al 31/12/2019 a fronte di una dotazione organica di 180. Completano le informazioni i dati sulle partecipate e in particolare sull'Azienda Speciale "Si Impresa".	SI
3	RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Appena sufficiente l'esposizione discorsiva/sintetica dei Target raggiunti. La documentazione evidenzia in maniera sufficiente la correlazione tra i dati raccolti e quanto previsto dagli obiettivi.	SI
3.1	La Performance per la Camera di Commercio di Napoli	Le informazioni sono presentate in maniera comprensibile e risultano da fonti attendibili.	SI

3.2	Albero della performance	L'Albero della Performance è rappresentato in forma tabellare con la declinazione degli obiettivi strategici ed operativi. Per una maggiore completezza si richiamano le indicazioni fornite da Unioncamere (pag. 31 L.G. maggio 2012)	SI
3.3 - 3.5 - 3.6 (Parte A)	Aree strategiche e Obiettivi strategici	Le informazioni sono presentate in maniera sintetica. La relazione riporta la descrizione e i risultati raggiunti, anche attraverso un'opportuna rappresentazione grafica (3.5)	SI
3.4 - 3.6 (Parte B)	Obiettivi e piani operativi	La relazione riporta la descrizione e i risultati raggiunti. Il Piano della Performance 2019 non ha esplicitato obiettivi individuali o di gruppo. Il sistema di misurazione e validazione della performance prevede (pag. 16) che " <i>agli obiettivi operativi possono essere altresì associati obiettivi individuali di gruppo</i> ".	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'	A fronte di soddisfacenti risorse finanziarie, si rilevano scarse risorse di personale,	SI
5	PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE	La relazione non esplicita se e quali obiettivi hanno una rilevanza, in quanto non neutri, nell'ottica di genere. Tale criticità di compliance incide solo marginalmente sulla globalità della relazione e sulla validazione finale, che, in proposito, conterrà specifica raccomandazione.	SI
6	IL PROCESSO DELLA REDAZIONE	Le informazioni sono state fornite sufficientemente.	SI
6.1	fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Il processo seguito dall'Ente camerale, ancorchè non esplicitato nei dettagli, appare deducibile dal contesto della relazione. Si ricorda che l'art.10 D.Lgs. 150/2009 fissa entro il 30 giugno dell'anno successivo la data di approvazione della Relazione.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Assenza di un sistema informativo di rete a supporto della gestione delle attività correlate al ciclo della performance. Buona la rappresentazione grafica. La valutazione della performance strategica si basa unicamente sulla misurazione degli obiettivi e non anche (congiuntamente) su propri indicatori di risultato.	SI