



Camera di Commercio
Napoli



Organismo Indipendente di Valutazione

Alla Giunta della Camera di Commercio di Napoli

Al Segretario Generale della Camera di Commercio di Napoli

Oggetto: Documento di validazione della Relazione sulla performance 2014

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Camera di Commercio di Napoli, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., ha preso in esame la Relazione sulla Performance inoltrata dagli Uffici Camerali all'Organismo Indipendente di Valutazione in discussione nella Giunta del 15/10/2015.

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno sulla seguente documentazione:

- Piano della Performance 2014-2016;
- Relazione sulla Performance 2014 e tabelle allegate

L'Organismo si è confrontato con gli Uffici Camerali al fine di svolgere un monitoraggio sul Ciclo della Performance complessivo attraverso gli strumenti predisposti.

Nella fattispecie l'Organismo Indipendente di Valutazione:

- Ha valutato la **conformità** della suddetta Relazione rispetto alle disposizioni contenute nel Decreto ed alle indicazioni di Unioncamere, verificando la presenza dell'indicazioni relative al raggiungimento degli obiettivi sia per le aree strategiche che operative nonché i relativi scostamenti;
- Ha verificato che i dati e le informazioni contenute risultano essere **attendibili** in quanto frutto di relazioni e/o schede compilate dai singoli uffici verificati con i rispettivi dirigenti;
- Ha giudicato sufficientemente **comprensibile** l'albero della performance adottato per il collegamento tra i livelli strategici ed operativi della Camera di Commercio di Napoli.

Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla performance.

L'Organismo ribadisce che è necessario un maggiore sforzo per l'individuazione di indicatori misurabili per tutti gli obiettivi previsti nel piano della performance.

I dati riassuntivi presenti nella Tabella 1 della Relazione sulla Performance 2014 ci mostrano le Performance delle Aree Strategiche individuate dalla Giunta Camerale ed in particolare:

1. Organizzazione Interna - 92%
2. Posizionamento strategico della CCIAA nel contesto istituzionale – 81%
3. Azione di presidio delle principali iniziative locali di sviluppo territoriale – 94%

Per quanto concerne, invece, la valutazione delle Aree Dirigenziali, singolarmente e nel loro complesso, nella Tabella 2 si possono riscontrare i seguenti risultati di performance:

1. Affari Generali – 100%
2. Area Personale – 100%
3. Area Gestione Risorse – 79%
4. Area Regolazione del Mercato (Studi) – 100%
5. Area Anagrafe Economica – 97%
6. Area Promozione – 81%

Pertanto, ai fini della valutazione del Segretario Generale della Camera di Commercio di Napoli, in conformità agli anni precedenti, si propone di equiparare la valutazione del Segretario Generale con la valutazione media delle Aree Dirigenziali della Camera di Commercio di Napoli così come riportato nella Tabella 2 di riepilogo della Relazione sulla Performance 2014 e più precisamente una performance del 93%.

Napoli, 14 Ottobre 2015

Presidente Dott. Luigi Maria Rocca

Componente Ing. Ettore De Maio

Componente Dott. Vittorio Marone

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO			
DENOMINAZIONE AMM.NE	CAMERA DI COMMERCIO DI NAPOLI		
RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI 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	Indicatori non tutti di tipo misurabili e difficoltà nella verifica durante l'anno della performance per la mancanza di strumenti di consuntivazione mensili e/o trimestrali	
3	OGGETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E 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	SI
3.4	Obiettivi individuali	Per lo più aderenti agli obiettivi operativi	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Soddisfacenti risorse economiche ma scarse risorse di personale causato dal sottodimensionamento in organico	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	da verificare separatamente	
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA		SI

	RELAZIONE SULLA <i>PERFORMANCE</i>		
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Si è lavorato col personale dirigente	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	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	SI