

**S.M.A. Sistemi per la Meteorologia
e l'Ambiente CAMPANIA S.p.A.**

Sede legale: 80143 NAPOLI - Centro Direzionale - Is. E7

Ufficio Tecnico: 81100 CASERTA – Viale Ellittico 21

C.F./R.I. di Napoli n. 07788680630

(Tel. 0823 322550 – Fax 0823 21034 – PEC-mail: SMA campaniaspa@pec.it)

**PIANO DELLA PERFORMANCE_SMA CAMPANIA
PIANO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI 2023**

INDICE

PREMESSA	3
PERFORMANCE 2023	5
FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL PROCESSO DI REDAZIONE DEL PIANO	8
LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	9
RISORSE FINANZIARIE	11
PREVISIONE DI RISPARMIO SUDDIVISO IN ANNUALITÀ	11
L'ALBERO DELLA PERFORMANCE	14
PORTAFOGLIO COMMESSE	15
STRUTTURA ORGANIZZATIVA/AREE STRATEGICHE	18
LA SOCIETÀ IN NUMERI	21
OBIETTIVI STRATEGICI	21
DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI	22
SCHEDA DI SINTESI	23
OBO	24
	39
DIREZIONE GENERALE	39
DIREZIONE AMMINISTRATIVA	40
DIREZIONE TECNICA	41
TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	41
ANALISI DEL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO A SMA	41
CAMPANIA	
REGOLAMENTO LAVORO AGILE	42
SMIVAP	42

PREMESSA

SMA Campania è un'azienda a forte impronta ambientale.

SMA Campania svolge un'attività complessa a tutela e beneficio dell'ambiente, risanamento ambientale, accrescimento dei pregi ambientali, azioni di bonifica siti inquinati e non ultimo miglioramento delle reti di depurazione.

SMA Campania SpA propone soluzioni tecnologiche ai sempre più pressanti, problemi nel campo della protezione civile per ogni attività correlata alla tutela e sicurezza del territorio e dell'ambiente. Essa è in grado di dotare i decision maker di strumenti per valutare, decidere, intervenire nei casi di rischi naturali e antropici (incendi, alluvioni, valanghe, inquinamento idro-meteo, inquinamento e rischio urbano e industriale).

Le nuove attività su terra dei fuochi, l'implementazione sale operative, l'avvio monitoraggio intelligente sui siti sensibili regionali il consolidamento delle attività costituenti il core business aziendale (A.I.B., prevenzione dei rischi naturali, manutenzione del territorio hanno scaturito impatto positivo sulla sensibilizzazione della cura del territorio.

Con le nuove attività attribuite a SMA si è andato ad ampliare il campo d'azione degli interventi.

La SMA Campania S.p.A., è una società in house della Regione Campania, le cui attività sono esplicitate nell'ambito dell'oggetto sociale nel seguito dettagliato.

La SMA Campania S.p.A. è essenzialmente attiva sul territorio regionale per la realizzazione di diversi progetti, essenzialmente con lo scopo di perseguire la finalità di rivalutazione ambientale e, quindi, sociale del territorio.

Il modello SMA Campania già costituisce una piattaforma esistente e condivisa tra istituzioni e cittadini, atta ad accrescere la capacità istituzionale e l'efficacia delle amministrazioni pubbliche e dei servizi pubblici a livello locale, nell'ottica di una migliore regolamentazione e di una buona governance.

La SMA Campania ha tessuto una rete di partnership con i principali dipartimenti degli atenei campani e centri di ricerca locali e nazionali; inoltre, per far fronte alle attività svolte dalla società,

la stessa ha anche collaborato con l'Esercito Italiano (Operazione Strade Sicure), fornendo il supporto tecnologico e decisionale alle attività svolte per la prevenzione e la segnalazione del fenomeno dell'abbandono illecito di rifiuti.

Risultati attesi dal modello SMA Campania sono riferibili al miglioramento delle prestazioni della Pubblica Amministrazione, della governance multilivello e della capacità tecnico-amministrativa nei programmi d'investimento pubblico; anche per la coesione territoriale e per l'aumento dei livelli di integrità e di legalità.

La Società opera nei confronti della Regione Campania secondo le modalità del in house providing, nel rispetto delle direttive regionali in materia di controllo analogo, pertanto la società è soggetta ai poteri di indirizzo e di controllo, strategico ed operativo, della Regione Campania.

Lo Statuto di S.M.A. Campania S.p.A., approvato dalle Assemblee straordinarie contiene specifiche clausole che consentono al Socio Regione Campania di esercitare il controllo analogo mediante:

- l'esecuzione dei poteri di programmazione e l'emanazione di indirizzi sulla direzione strategica e sulla gestione della Società;
- la nomina e revoca degli Organi societari;
- il possesso della totalità del capitale azionario ed il divieto assoluto di cessione delle azioni ad altri soggetti privati;
- la verifica ed il monitoraggio delle prestazioni rese e delle modalità di realizzazione dei servizi affidati;
- l'esame e la valutazione delle relazioni e dei documenti afferenti alla gestione economica, finanziaria e patrimoniale della Società.

Si può, quindi, riepilogare che:

- S.M.A. Campania S.p.A. è una Società alla quale la Regione Campania assegna servizi ed attività ritenuti esternalizzabili nella forma dell'affidamento in house;
- è responsabilità della Società garantire l'esatta esecuzione di quanto previsto dallo statuto societario;
- è in capo a S.M.A. Campania S.p.A. il potere direttivo e di gestione delle risorse umane impiegate nell'ambito delle attività e servizi ad essa afferenti;

- la Società è sottoposta al controllo analogo da parte del Socio unico Regione Campania nelle forme previste dal vigente modello approvato dalla Giunta Regionale e secondo gli indirizzi emanati dalla stessa.

Lo Statuto sociale, prevede il seguente sistema di governo, nonché il seguente sistema autorizzativo:

- l'Assemblea: costituita dal Socio unico Regione Campania, è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, o, in caso di assenza di quest'ultimo, da altro soggetto designato a maggioranza dall'Assemblea stessa;
- il Consiglio di Amministrazione: organo amministrativo della Società, è composto da tre membri, incluso il Presidente, nominati dalla Regione Campania, ai sensi e per effetti dell'art. 2449 del c.c.;
- il Collegio Sindacale: organo di vigilanza sul rispetto della legge e dello Statuto, composto da tre membri effettivi, nonché due supplenti, nominati ai sensi e per gli effetti dell'art. 2449 c.c. dalla Regione Campania. I membri effettivi e supplenti devono essere iscritti nell'albo dei dottori commercialisti ed esperti contabili o degli avvocati, nonché nel registro dei revisori legali istituito presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze. Con verbale del Cda del 20.03.2023, nel prendere atto delle dimissioni dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, si sono affidate al collegio Sindacale le funzioni di OdV nelle more della nomina del nuovo Organismo.

Il Consiglio di Amministrazione può nominare tra i suoi membri un amministratore delegato, fissando le relative attribuzioni e la retribuzione.

Non sono delegabili le materie elencate nell'articolo 2381, comma 4, del Codice civile.

La rappresentanza della società di fronte ai terzi ed anche in giudizio spetta all'amministratore unico o al presidente del consiglio di amministrazione e, in caso di assenza o impedimento dello stesso, al vicepresidente, se nominato; spetta inoltre agli amministratori delegati nei limiti dei poteri loro conferiti. L'organo amministrativo potrà nominare direttori e procuratori per determinati atti o categorie di atti.

Attualmente la società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione (CdA).

PERFORMANCE 2023

Il presente documento è redatto coerentemente con i principi del D.lgs. n. 150/2009 in esso contenuti laddove applicabili.

La stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

Il piano della performance 2023, pur interessando l'intera azienda, tiene conto del fatto che tanto per il personale addetto alle attività di depurazione e tanto per il personale impegnato in attività A.I.B. (antincendio boschivo) esistono consolidati sistemi di erogazione di salario accessorio secondo i principi premiali.

L'attuale assetto organizzativo societario prevede una attività di depurazione oggi esercitata sul depuratore di Napoli EST che, per sua natura temporale, gestionale e contrattuale totalmente privatistica, ha delle sue dinamiche anche sindacali, in buona sostanza autonoma anche per il regime premiale che nel caso concreto assume il nome di premio qualità ed è assegnato nel mese di marzo di ciascun anno.

La premialità A.I.B. (antincendio boschivo) viene di norma erogata all'inizio dell'anno successivo al periodo di riferimento, nelle more del computo numerico delle operazioni effettivamente compiute, secondo le modalità riportate negli accordi siglati con verbali prot.1478/08 del 1.08.2008 e prot. 1364/10 del 10.06.2010, tra l'azienda e le OO.SS presenti in azienda.

Il presente Piano, come anche il relativo Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), saranno sottoposti alle organizzazioni Sindacali anche per una doverosa finalità d'informazione.

A tal proposito, si evidenzia che la società si è dotata del documento denominato "Sistema di misurazione e valutazione della performance" (SMVP), che dovrà essere adottato previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione laddove nominato. Nell'esprimere tale parere, l'OIV dovrà valutare la coerenza delle scelte operate dall'Azienda con il quadro normativo vigente e lo specifico contesto interno ed esterno.

In virtù di quanto fin qui rappresentato, il SMVP ha subito un conseguente aggiornamento, tra cui una maggior differenziazione nella distribuzione delle indennità e maggiore coerenza e leggibilità tra obiettivo, peso e risultato atteso.

Il presente PIANO DELLA PERFORMANCE_SMA CAMPANIA_PIANO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI 2023 (di seguito Piano) sviluppa le linee di indirizzo strategiche e programmatiche di SMA Campania SpA.

Nella sezione del sito web denominata Società Trasparente (<http://www.smacampania.info/società-trasparente/>) viene data pubblicità alla documentazione relativa all'attuazione del ciclo della performance e del sistema della premialità.

Il Piano della Performance prevede tra gli obiettivi trasversali quelli di cui al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025, approvato con verbale del CdA del 31.03.2023, in quanto si ritiene basilare il perseguimento dei principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità/verificabilità e partecipazione, proprio in quanto gli stessi contribuiscono a supportare in maniera coerente i processi decisionali, favorendo la coesione tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti dell'intero processo operativo e gestionale; come anche migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione e del socio unico, guidando i percorsi realizzativi e i comportamenti dei singoli; altresì, comunicando ai portatori di interesse (stakeholder) il panel di priorità e risultati attesi.

Pertanto, si è prevista l'implementazione del Piano attraverso l'adozione di un unico macro-obiettivo trasversale a tutte le strutture proprio con riferimento agli obiettivi previsti dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

A tal proposito si è reso necessario rendere gli obiettivi più immediatamente comprensibili ed effettivamente realizzabili, anche mediante l'adozione del criterio della prevalenza per l'attribuzione degli stessi ai Responsabili che gestiscono più strutture.

Per i dipendenti che svolgono attività trasversali a più strutture sarà prevista una modalità di determinazione dell'apporto in termini di misurazione della performance tale che tenga conto di aspetto nell'attribuzione del premio di risultato.

Per l'assegnazione degli obiettivi ai **RESPONSABILI DI STRUTTURA** e al **PERSONALE DI CATEGORIA** (operanti in strutture/ufficio) sarà utilizzato un format unico predisposto dall'ufficio competente (**cfr. allegato al SMVP 2023**).

FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL PROCESSO DI REDAZIONE DEL PIANO

Entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento, sono definiti e comunicati al valutato gli obiettivi da conseguire per l'anno di riferimento o le loro variazioni, secondo la procedura prevista dalle linee guida.

L'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso.

Il monitoraggio si svolgerà con cadenza semestralmente attraverso incontri con i Responsabili di riferimento e compilazione di apposite schede e mediante differenti modalità di indagine, in particolare:

- raccolta di informazioni specifiche ed evidenze documentali presso gli uffici coinvolti nei diversi processi;
- audizione diretta dei responsabili a vario titolo coinvolti;
- reperimento delle informazioni sul sito web dell'Azienda.

Entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di esercizio del Piano degli obiettivi strategici viene redatta la "Relazione annuale sulla performance", approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo trasmessa all'OIV per la validazione.

La validazione dell'OIV, laddove nominato, è condizione inderogabile per l'accesso al sistema premiante.

La Relazione evidenzia i risultati organizzativi ottenuti dall'ente nell'annualità precedente.

La relazione sulla performance e il documento di validazione sono pubblicati entro il 30 giugno di ogni anno nell'apposita sezione Società trasparente sul sito istituzionale dell'Ente.

Il Piano degli obiettivi strategici annualmente viene aggiornato ed integrato con nuovi elementi volti a migliorare il sistema della programmazione, il sistema degli indicatori, i sistemi di monitoraggio e verifica, orientandoli sempre di più verso gli obiettivi strategici dell'Amministrazione e soprattutto con una sempre crescente attenzione ai bisogni della collettività di riferimento.

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La performance operativa aziendale riguarda la realizzazione di specifici obiettivi aziendali e costituisce il contributo fornito dalla Struttura di diretta responsabilità del Direttore Generale, dei Dirigenti e dei Responsabili di Struttura.

La misurazione e valutazione della performance aziendale è condotta in modo da favorire un'immediata intelligibilità delle informazioni ed un'efficace comunicazione interna ed esterna, in osservanza del principio di massima trasparenza e coinvolgimento degli stakeholders. Ciò consente anche di utilizzare la misurazione e valutazione della performance aziendale come leva per il miglioramento dei processi decisionali e della rendicontazione sociale. Per la misurazione e valutazione della performance aziendale si utilizzano tre strumenti fondamentali:

- Indicatori;
- Target;
- Infrastruttura di supporto.

La definizione di indicatori e valori target idonei a consentire la misurazione e valutazione della performance aziendale avviene utilizzando come essenziale riferimento metodologico quanto riportato nell'allegato indicatori.

L'infrastruttura di supporto è costituita da banche dati e sistemi informativi integrati, da cui è possibile ricavare rilevanti informazioni di carattere prettamente gestionale così come sviluppare analisi ed elaborazioni specifiche rispetto alla reportistica / documentazione riguardante lo svolgimento generale all'attività amministrativa.

La performance individuale è il contributo fornito dai dipendenti di S.M.A. Campania S.p.A. (personale dirigenziale e non dirigenziale) sia rispetto all'andamento generale dell'Azienda, sia rispetto agli obiettivi della Struttura / Area di appartenenza.

In generale, essa viene misurata e valutata sulla base di due fattori fondamentali: grado di realizzazione degli obiettivi e comportamenti organizzativi.

La performance individuale è dunque composta dalla performance operativa aziendale (individuale e/o di gruppo) e dai comportamenti organizzativi.

Per i dipendenti, ad esclusione dei Responsabili di Struttura, dei Dirigenti e del Direttore Generale, con riferimento all'esercizio annuale, la valutazione della performance individuale è collegata agli indicatori di performance relativi a:

- grado di realizzazione di specifici obiettivi operativi di gruppo;

- comportamenti organizzativi individuali.

Ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale, la performance operativa si riferisce ai risultati calcolati in base ai punteggi e pesi preventivamente attribuiti agli obiettivi operativi di gruppo, nella fase di programmazione mentre i comportamenti organizzativi sono riferiti a competenze e capacità contraddistinte da ambiti e punteggi ad essi corrispondenti.

La procedura di valutazione della performance individuale richiede:

- verifica periodica da parte dei valutatori dell'osservanza di specifici obblighi da parte dei valutati;
- misurazione / attribuzione di punteggi, da parte dei valutatori, sul grado di raggiungimento dei risultati rispetto agli obiettivi operativi assegnati ai valutati;
- misurazione / attribuzione di punteggi, da parte dei valutatori, riguardo ai comportamenti organizzativi dimostrati dai valutati;
- compilazione da parte dei valutatori di una scheda di valutazione finale, con chiara attribuzione dei punteggi specifici corrispondenti alla performance operativa ed ai comportamenti organizzativi, da notificare ai valutati entro termini prestabiliti attraverso apposite schede relative a ciascun obiettivo assegnato ed ai comportamenti organizzativi;
- svolgimento da parte dei valutatori, del contraddittorio o delle procedure di conciliazione con i valutati sulla base di istanza formale sottoposta entro 5 giorni dalla notifica;
- trasmissione delle schede di valutazione individuale riepilogative alla struttura di supporto al Piano delle Performance, da parte dei Responsabili di Struttura, con precisa indicazione dei punteggi attribuiti.

In considerazione del fatto che ordinarie attività possono non essere direttamente collegate ad obiettivi specificamente definiti nell'ambito della programmazione strategico-operativa e/o di altre pianificazioni predisposte dall'Azienda, la valutazione dei Dirigenti e del Direttore Generale comprende l'accertamento della continuità, regolarità e buona gestione, le responsabilità dirigenziali e disciplinari derivanti da norme di legge e l'osservanza dei codici di comportamento, nonché qualsiasi altro elemento ritenuto utile ed opportuno per la tutela dell'Azienda.

RISORSE FINANZIARIE

La definizione degli obiettivi nell'ambito del Piano della Performance deve avvenire in maniera integrata con il processo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

SMA Campania è dotata di autonomia organizzativa, gestionale e contabile gestisce le attività mediante un bilancio di fine esercizio redatto in termini di competenza.

Allo stato attuale non esiste un collegamento diretto tra la dimensione di *performance* e il sistema di bilancio economico-patrimoniale, ancorché tale documento sia integrabile con il sistema di contabilità analitica per centri di costo su cui si basa l'Azienda, sistema che non prevede l'assegnazione diretta di risorse dedicate ad ogni singolo obiettivo dell'albero della *performance*.

La programmazione economico-finanziaria 2023, anche in considerazione della determinazione delle risorse destinate alle commesse assegnate dal Socio Unico attraverso la stipula dell'Accordo Q, conferma in ogni caso anche le precedenti assegnazioni ordinarie al fine di garantire continuità alle attività e le risorse destinate a garantire i servizi di pubblica utilità.

La programmazione annuale è stata realizzata anche attraverso la individuazione di livelli di attività programmata e di obiettivi della performance.

PREVISIONE DI RISPARMIO SUDDIVISO IN ANNUALITÀ

La seguente tabella rappresenta, suddivisa per annualità, il risparmio derivante dall'attuazione di quanto definito nel piano di ristrutturazione e nel perseguimento degli obiettivi operativo/strategici dettati dal Socio Unico.

A titolo esemplificativo, nel seguito si riporta la tabella esplicativa dei recessi per esodo incentivato con relativo risparmio fino al raggiungimento del 71° anno di età di ogni dipendente interessato.

Il personale esodato per l'annualità 2022 è di n. 28 unità.

Il numero di esodati per l'annualità in corso aggiornato a maggio 2023 è di 13 unità.

ANNO	RISPARMIO IN UNITA' DI EURO
2022	830.516
2023	732.869
2024	585.136
Totale	2.148.521

Pertanto, nel triennio 2022-2024 si prevede di perseguire un obiettivo di risparmio in termini economico-finanziari per un importo complessivo di euro 2.148.521.

Rapportate agli importi riportati nella tabella precedente, nel seguito si rappresentano, suddivise per annualità, le percentuali da destinare alla premialità e finalizzate al riconoscimento economico ai dipendenti per il raggiungimento degli obiettivi:

2022	2023	2024
30%	25%	25%

Su impulso del CdA ed in accordo con le OO.SS. presenti in azienda, secondo con le linee di indirizzo del Socio Unico è stato rivisto e rimodulato l'accordo di secondo livello con verbale prot. 19267/2022 del 28.12.2022 inerente alle indennità chilometriche e che per l'annualità 2023 si attesta su un risparmio di € 54.411,00.

Per quanto riguarda le indicazioni del Socio Unico rispetto alla possibilità, là ove ci siano le condizioni, di utilizzare sedi in comodato d'uso a titolo gratuito per le sedi operative di Sma Campania, l'ufficio preposto ha avviato un'attività di ricognizione atta al reperimento di sedi utilizzabili titolo gratuito.

Le sedi operative sono di seguito riportate

BT	
CE	SESSA AURUNCA
	GRICIGNANO
	SANT'ARPINO
	BRIANO
BN	San BARTOLOMEO
	CAUTANO
SA	AREA MANUTENZIONE
	ROCCAPIMONTE
	EBOLI
	PELLEZZANO
	ANGRI
NA	AFRAGOLA
	BOSCOREALE
	Napoli "Via Pigna"
	Napoli "Parco Comola Ricci"
	CUMA
	GRAGNANO
	ISCHIA
	MARANO DI NAPOLI
	POMIGLIANO D'ARCO
	IMPIANTO DI DEPURAZIONE DI Napoli EST
AV	CONZA
	ROTONDI
	SPERONE
SOPI	
SOPI	SORU Napoli
	SOPI Avellino
	SOPI Benevento
	SOPI Caserta
	SOPI Napoli
	SOPI Salerno
	SO Vallo della Lucania
SO	SO Giugliano
	SO Massa di Somma
	SO Mondragone
	SO Marcellanise

I costi relativi ai fitti delle sedi per l'annualità 2022 sono stati di € 181.668,82. La previsione di risparmio atteso relativo ai fitti per l'annualità 2023 è di 64.323,00 euro.

In data 29 aprile u.s. è stato concluso il contratto per comodato d'uso per la Sede di CONZA DELLA CAMPANIA (fino al mese di Aprile l'Azienda corrispondeva al Comune Irpino un canone di locazione pari a 5.400,00 euro annui).

Inoltre, è previsto il trasferimento della BT Sperone c/o il comune di Quadrelle (già sono stati effettuati i sopralluoghi per verificare l'effettiva agibilità dei locali).

Per la BT SPERONE l'Azienda versa un canone di locazione di 7.323,00 euro annui.

Trattative in corso ci sono con il Comune di Pozzuoli, per eventualmente trasferirvi la BT MARANO per cui si versano 12.000,00 euro di canone annui.

Sono già programmati incontri col Sindaco di Eboli, per verificare la possibilità di trovare locali idonei ad ospitare una nostra sede (attualmente l'Azienda versa un canone di locazione pari a euro 39.600,00 annui, comprensivo di area parcheggio).

FITTI 2022	PREVISIONE RISPARMIO FITTI 2023
€ 181.668,82	€ 64.323,00

L'ALBERO DELLA PERFORMANCE

L'albero della performance, attraverso una rappresentazione grafica, evidenzia il collegamento tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi.

Tale rappresentazione mostra come obiettivi di diversa natura contribuiscano, ai vari livelli organizzativi e dentro un disegno strategico complessivo coerente, al raggiungimento della mission aziendale e al miglioramento dei livelli di performance complessivi.

Le indicazioni di indirizzo strategico da parte del Socio unico, recepiti dal CdA si traducono in obiettivi assegnati alla Direzione Generale, integrate con le esigenze aziendali correlate all'analisi del contesto interno ed esterno, vengono tradotte in obiettivi specifici, a loro volta declinati in obiettivi operativi assegnati ai Responsabili di Struttura, cui viene correlato il sistema premiante di tutto il personale.

Per il 2023, così come è già avvenuto nel 2022, si potrà prevedere il ricorso alle modalità di "lavoro agile" (con la conseguente assegnazione di obiettivi individuali al personale interessato) purché sussistano le seguenti condizioni: possibilità di delocalizzazione delle attività senza che sia

necessaria la costante presenza fisica del dipendente nella sede di lavoro e nel rispetto delle attività complessivamente poste in essere dall'Ufficio di appartenenza; possibilità di utilizzo di strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro; possibilità di monitorare e valutare i risultati conseguiti.

Secondo le linee guida sviluppate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, particolare attenzione va posta anche agli aspetti legati alla trasparenza, all'integrità e alla prevenzione della corruzione, pertanto, al fine di dare rilievo a tali tematiche, il presente Piano individua, all'interno di una specifica area, obiettivi inerenti alla legalità e alla trasparenza amministrativa.

Oltre agli obiettivi strategici, a quelli legati alle esigenze aziendali e a quelli connessi alla trasparenza e all'anticorruzione, si dovrà tenere conto anche degli obiettivi individuati nel Piano di efficientamento e riqualificazione.

In osservanza dei presupposti normativi, integrati e armonizzati con le istanze derivanti dal contesto esterno ed interno, l'Azienda ha individuato i principali obiettivi strategici da proporre quali direttrici di attività per l'annualità 2023, individuando prima le aree strategiche di intervento e definendo poi i relativi obiettivi strategici.

A seguito dell'adozione del piano industriale in corso di stesura di potrà prevedere una programmazione triennale delle attività ed obiettivi di breve, media e lunga durata.

PORTAFOGLIO COMMESSE

Attualmente la SMA Campania è impegnata su diverse commesse affidate dal socio unico Regione Campania. Nello specifico si tratta di commesse che vedono a capo delle stesse diversi responsabili interni all'azienda.

Di seguito si riporta un elenco delle commesse in essere con il nominativo del relativo Responsabile.

Commessa	RUP e/o Responsabile Attuale
Depuratore Napoli Est	Cirigliano
Barriere galleggianti Fiume Sarno - sito Foce Sarno (CUP F31B21002200002)	F. Pirozzi
Barriere galleggianti Fiume Sarno - sito Sifone Piccolo Sarno (CUP F81B21002530002)	F. Pirozzi
Prevenzione rischi naturali ed antropici. FESR	Cirigliano
Servizio AIB e Protezione Civile	Cirigliano
Parchi regionali	Cirigliano
Manutenzioni ASL Napoli 1	Cirigliano
Rimozione rifiuti abbandonati	F. Pirozzi
Polizia Idraulica	Coppin
Supporto tecnico progettazione e coordinamento sicurezza ex DGR 833/2017	Coppin
Difesa Suolo - DGR 833	Renna
Difesa Suolo - DGR 706	Renna
Compostaggio di prossimità	V. Pirozzi
Videosorveglianza da postazioni fisse (azione 2.2.1)	F. Pirozzi
Rafforzamento prevenzione e contrasto roghi rifiuti	F. Pirozzi
Riscossione canoni depurazione	De Leonardis
Riscossione crediti TMV	De Leonardis

Le commesse relative all' Accordo Q stipulato con il Socio Unico sono di seguito riportate:

TABELLA A		Importo della Commessa in lire euro	Capitale di bilancio 2023-2025	Importo	Fondi Misura/POC/POI	Costo totale per le commesse	Marginalità	Coma bilancia	Direzione regionale titolare di commessa		
1*	Attività di Prevenzione, Protezione e lotta contro gli incendi domestici e interventi di protezione civile (P.L.1)	€ 1.520.000,00	102200	€ 1.520.000,00	Miscio			€ 19.190.033,71	€ 12.046.049,12	€ 1.171.000,00	Protezione civile
2**	Interventi di manutenzione ordinaria-ordinaria ed a preventive e collaudi tecnici (attività di estrazione e ripristino gli impianti idroelettrici da incendi domestici (POC)	€ 1.000.000,00	104551 102620	€ 1.000.000,00	POC 2223					€ 1.341.000,00	Agricoltura
3	Procedura tecnica operativa e manutenzione dell'impianto di collettamento e depurazione di impianti CS	€ 21.664.722,43	102120	€ 21.664.722,43	Miscio					€ 1.341.000,00	Ciclo integrato delle acque
4*	Realizzazione dei cantieri di Pubblica Istruzione	€ 1.700.000,00	102257	€ 1.700.000,00	Miscio					€ 122.520,00	Ambiente e Città reale
5*	OPERA BARRILE (Pavimento Interventi) (Art. 101/2017 e n. 104/2017)	€ 7.086.250,15	-	€ 7.086.250,15	POI 2014-2022 e POC Pista CIC					€ 122.520,00	Ambiente e Città del medio
6*	Applicazione ambientale finalizzata alla riduzione e ottimizzazione del personale della Regione Campania, quali le aree protette regionali, parchi, riserva di area della Rete Natura 2000, manutenzione e monitoraggio, recupero, disseminazione, finalizzazione (culturale, e riqualificazione della area protetta regionale)	€ 1.000.000,00	102510 102510	€ 1.000.000,00	APC Opere di risanamento ambientale del 20/11/2014					€ 122.520,00	Ambiente e Città del medio
7	Attività di prevenzione per il trattamento dell'abbandono dei rifiuti - Trattamento integrato di Canali della Città Metropolitan e Canali della Provincia di Caserta - DGR n. 101/2022 e CSN/2022	€ 6.951.550,45	-	€ 6.951.550,45	Esclusivo POC - CPSS 2022					€ 122.520,00	Ciclo integrato delle acque
8*	Interventi di attuazione dei rifiuti abbandonati per la finalizzazione di aree compromesse dall'abbandono inasprimento di rifiuti (area coltura, area)	€ 1.100.000,00	102620	€ 1.100.000,00	POC 2023					€ 122.520,00	Ambiente-Ciclo integrato dei rifiuti
9*	Infrastruttura delle attività di prevenzione per il contrasto al fenomeno dell'abbandono dei rifiuti e dei rifiuti (L.100/2010 - DGR n. 101/2022)	€ 1.076.104,00	104116	€ 1.076.104,00	POC 21/12/2020					€ 122.520,00	Protezione civile
TOTALE		Importo della Commessa in lire euro				€ 19.190.033,71	€ 12.046.049,12			€ 8.071.000,00	
		Importo della Commessa in lire euro									
		€ 68.096.114,04									

* commesse n. 4, 5, 6 e 9 per data convocazione del capitale di bilancio individuato mediante ricorso quale risultato 2023-2025 non essere utilizzate
 ** commesse n.2 in corso di completamento interventi e valore della stessa cultura 104551 2023, (Importo) € 10.000.000

	Importo previsto	Capitale di bilancio 2023-2025	Importo	Fondi Misura/POC/POI	Costo totale per commesse	CONTRIBUTO INCENTIVANTE CS	Marginalità		
10	Attuazione e recupero dei cantieri finalizzati nel recupero delle attività Prevedibili per il risanamento presso il TRAT di Acerra, canali del corso che lo stesso vecchio nel canale del Canale per il risanamento presso gli STZ.	€ 61.666.666,67	103777	€ 1.460.000,00	Miscio	€ 614.200,00	€ 4.800.000,00	€ 1.171.710,00	Ciclo integrato delle acque
11	Attuazione lavori di depurazione e collettamento degli effluenti canalizzati del servizio di depurazione e lagunatura come previsto dall'art. 1 del disciplinare allegato al contratto sottoscritto con Regione Campania	€ 62.000.000,00	102311	€ 1.000.000,00	Miscio	€ 629.495,82	€ 4.800.000,00	€ 4.143.504,18	Ciclo integrato delle acque
TOTALE		Importo previsto			Costo totale per commesse	CONTRIBUTO INCENTIVANTE CS		Perdita e Utile	
		€ 146.000.000,00			€ 1.239.700,82	€ 8.600.000,00	€ 7.555.214,18		

STRUTTURA ORGANIZZATIVA/AREE STRATEGICHE

La struttura organizzativa di SMA Campania ha subito, nel corso degli anni, un sostanziale cambiamento, pertanto, lo stato attuale dell'organizzazione interna societaria ha subito delle modifiche che sono state riportate nel nuovo organigramma aziendale approvato con verbale del CdA del 31.03.2023 con la riserva, eventualmente, di adeguarlo dopo l'approvazione nel nuovo Piano Industriale, pe redazione.

La Società S.M.A. Campania S.p.A. ha un organigramma di tipo funzionale, modificato e implementato a seguito dell'intervenuta operazione straordinaria di fusione.

Di fatto l'organigramma prevede la suddivisione dell'azienda in aree omogenee per ambito di attività, il cui principale vantaggio risiede nella possibilità di raggiungere elevati fattori di efficienza ed ottenere una elevata specializzazione nei ruoli, portando ad una maggiore efficienza operativa in ciascuna funzione.

Attualmente il modello organizzativo, basato sull'esigenza di una forte responsabilità manageriale, è costruito in sostanza da un *asset* strutturato con una Direzione Generale, una Direzione Amministrativa, una Direzione Tecnica e la suddivisione degli uffici in Aree di attività a cui fanno capo i rispettivi Responsabili di Struttura ed una serie di Funzioni Organizzative.

L'Organo di Governo è rappresentato dal Consiglio di Amministrazione (CdA).

In coerenza con la Deliberazione del CdA del giorno 26.05.2022, il Direttore Generale ha attivato l'iter procedurale per la individuazione delle figure previste nell'ambito dello statuto societario, il quale tra l'altro prevede che: "Su proposta del Direttore Generale l'organo di amministrazione approva la pianta organica, nell'ambito della quale sono previste le figure dirigenziali del **direttore tecnico** e del **direttore amministrativo**, determinandone funzioni e poteri".

Pertanto, nelle more della effettiva individuazione delle predette figure dirigenziali, per le quali è stata già nominata la commissione con verbale del CdA del 17.05.2023, come previsto dal bando, si evidenzia che il presente sistema di misurazione per la valutazione della performance

è stato redatto già nella prospettiva che contempla la misurazione e valutazione anche delle figure dirigenziali in parola, le quali nel seguito per brevità di esposizione sono anch'esse definite "Dirigenti", dei quali attualmente è dotata la società.



Nel seguito, si riassumono le seguenti aree e strutture:

AREE STRATEGICHE
DIREZIONE GENERALE
DIREZIONE AMMINISTRATIVA
DIREZIONE TECNICA
RPCT
DPO/PRIVACY
RSPP/SORVEGLIANZA SANITARIA/S.U.A./RASA/RESPONSABILE GRIGLIATURE
AA.LL.SS. /SEGRETERIA E PROTOCOLLO
POLIZIA IDRAULICA
DIFESA SUOLO
UFFICIO RISCOSSIONE CANONI DI DEPURAZIONE E CREDITI PER CONFERIMENTI DEL TMV ACERRA
RR.UU.
AMMINISTRAZIONE CONTABILITÀ E FINANZA

QUALITA'

FUNZIONI ORGANIZZATIVE

SERVIZI GENERALI

COMUNICAZIONE

PATRIMONIO/VEC

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE/PEC
--

INGEGNERIA/SERVIZI TECNICI E DI PULIZIA
--

MANUTENZIONE E SERVIZI SUL TERRITORIO
--

A.I.B.

PROTEZIONE CIVILE

FORMAZIONE

LOGISTICA

PARCO AUTOMEZZI

COMPOSTAGGIO DI PROSSIMITA'

RELAZIONI SINDACALI

PERFORMANCE /231/WELFARE AZIENDALE

LA SOCIETÀ IN NUMERI

SMA OLD	
QUADRI	10
IMPIEGATI	282
OPERAI	539
TOTALE PERSONALE	831

NAPOLI EST	
IMPIEGATI AMMINISTRATIVI	10
IMPIEGATI TECNICI	4
OPERAI	84
TOTALE PERSONALE	98

OBIETTIVI STRATEGICI

Gli obiettivi strategici, di seguito riportati, rappresentano i macro-obiettivi che l'Azienda intende perseguire.

- Obiettivi Strategici sul piano Economico correlati al bilancio di previsione e volti a realizzare il Piano di efficientamento aziendale nonché a garantire il raggiungimento dell'equilibrio economico-finanziario, puntando sull'efficienza e l'economicità delle principali voci di spesa, quali ad esempio personale, servizi, strutture;

- Obiettivi Strategici sul piano operativo che puntano alla riqualificazione e alla valorizzazione dell'ambiente, per offrire servizi efficaci, efficienti e di qualità tenendo conto della necessità di garantire l'appropriatezza delle prestazioni adeguati
- Obiettivi Strategici di Innovazione e Sviluppo Organizzativo rappresentano la macroarea più ampia ed eterogenea in quanto attengono agli investimenti, complessivamente intesi, che garantiscano al sistema l'orizzonte di sviluppo e l'apertura all'innovazione;
- Obiettivi Strategici di Legalità e Trasparenza mirano alla prevenzione del rischio corruttivo e al miglioramento della fruibilità all'esterno delle informazioni prodotte dal portale aziendale "Amministrazione Trasparente", attraverso un'ampia collaborazione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) nell'attuazione del Piano.

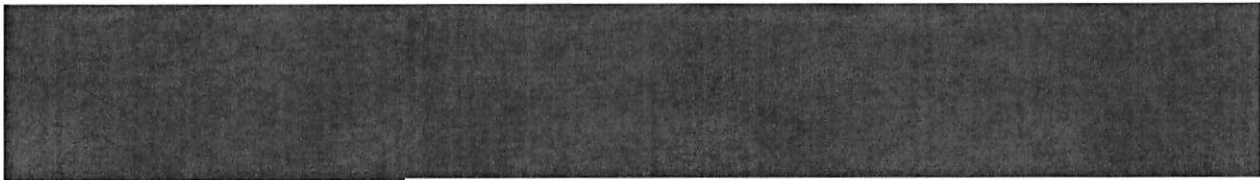
Il sistema premiante del presente Piano mira a legare la retribuzione di risultato alla performance operativa aziendale alla valorizzazione dell'apporto individuale del singolo, secondo criteri e modalità stabiliti di concerto con le organizzazioni sindacali.

Il Piano e il Ciclo di Gestione della Performance sono orientati al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Azienda, nonché alla crescita delle competenze professionali passando per la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati effettivamente conseguiti dai singoli operatori e dalle Strutture operative in cui svolgono la propria attività, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'Azienda, nonché delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

In caso di necessità dettata da eventi operativi e gestionali, il presente Piano potrà essere aggiornato anche in corso d'anno, se intervengano modifiche significative nel contesto di riferimento, tali da richiedere una rimodulazione degli obiettivi e delle risorse necessarie per il loro raggiungimento, in un'ottica di miglioramento continuo del ciclo di gestione delle performance. Nella medesima prospettiva, anche la scheda degli obiettivi individuali potrà essere rimodulata.

DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

Il Direttore Generale, anche in virtù della delega di funzioni attribuite con verbale del CdA del 20.03.2023, ha individuato, gli obiettivi operativi nell'ambito degli obiettivi strategici di riferimento. Nelle "Scheda di programmazione obiettivo 2023_ Responsabili di Struttura", allegata al Sistema di misurazione e valutazione della performance 2023, saranno riportati gli obiettivi che il Direttore Generale declinerà formalmente ai Responsabili di Struttura (Q).



I Responsabili di struttura (Q) a loro volta declineranno gli obiettivi alle risorse incardinate attraverso la tabella “Scheda di programmazione obiettivi 2023 personale di categoria”.

Gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Struttura (Q) coincidono con gli obiettivi delle strutture organizzative di propria responsabilità, ove presenti, o con gli obiettivi individuali.

Ai fini della valutazione finale, in fase di rendicontazione, i Responsabili di Struttura (Q) dovranno riportare, nella relazione sull’attività, i dati dell’attività svolta relativamente non solo agli obiettivi operativi assegnati, ma anche tutte le attività collegate ad eventuali incarichi aggiuntivi/straordinari espletati nel corso dell’anno - e delle misure di prevenzione della corruzione indicate nel PTPCT.

Nella tabella “Scheda di sintesi 2023” sono indicati per ciascuna area e obiettivo strategico, gli obiettivi operativi attesi e raggiunti dai Responsabili di Struttura (Q).

A consuntivo la “Scheda di sintesi 2023” attesterà i risultati raggiunti.

SCHEMA DI SINTESI 2023									
Responsabili di Struttura_ Obiettivi 2023									
Attività	Azioni	Risultati Attesi	Peso Specifico	Assegnatario	Bassa 20%	Media 60%	Alta 100%	Note	Risultati
PROGRAM MANAGER	<p>Realizzazione delle attività in convenzione mantenendo l'equilibrio finanziario delle commesse.</p> <p>Corretta gestione delle commesse a portafoglio aziendale.</p> <p>Mantenimento della corretta operatività e funzionalità delle articolazioni societarie.</p> <p>Gestione impianto depurazione Napoli Est, rete collettori</p> <p>Attività di rendicontazione dei costi di gestione relativi all'attività di depurazione</p> <p>Attuazione degli interventi/azioni previste e programmate nel Piano Anticorruzione</p> <p>Innalzamento presidi di legalità</p>			Bruno Cirigliano	non avviato	Progetto avviato con risultati parzialmente raggiunti al 31 dicembre 2023	Risultati annuali 2023 raggiunti al 31 dicembre 2023	Obiettivo di annualità 2023 raggiunto	
RPCT/TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	<p>Proposta obiettivi strategici in materia prevenzione, corruzione e trasparenza.</p> <p>PTPCT 2023-</p>			Luigi De Cocco	Progetto non avviato	Progetto avviato con risultati parzialmente raggiunti al 31 dicembre 2023	Risultati annuali 2023 raggiunti al 31 dicembre 2023	Obiettivo di annualità 2023 raggiunto	

	<p>2025.</p> <p>Incrementare l'efficacia dell'azione di vigilanza monitoraggio in materia di anticorruzione e trasparenza, in modo da far emergere e contrastare eventuali violazioni o difformità.</p> <p>Migliorare la conoscenza dei fenomeni corruttivi anche attraverso l'applicazione del sistema di indicatori di corruzione previsti dall'Autorità.</p> <p>Rafforzare le attività di presidio e controllo di Gestione della sezione Società trasparente</p>								
DPO	<p>Garantire maggiori tutele nel trattamento dei dati personali.</p> <p>Individuazione delle modalità per l'efficiente recepimento della nuova normativa europea sulla privacy (regolamento 2016/679, noto anche come GDPR).</p> <p>Individuazione uffici e soggetti interessati Pianificazione ed esecuzione processi e</p>			Roberto Iavarone	Progetto non avviato	Progetto avviato con risultati parzialmente raggiunti al 31 dicembre 2023	Risultati annuali 2023 raggiunti al 31 dicembre 2023	Obiettivo di annualità 2023 raggiunto	

	<p>adempimenti formali (modulistica, informativa).</p> <p>Pianificazione ed esecuzione sicurezza dei trattamenti e sicurezza informatica (registro dei trattamenti, valutazione dei rischi, valutazione di impatto privacy, notificazione e comunicazione delle violazioni).</p> <p>Attuazione degli interventi/azioni previste e programmate nel Piano Anticorruzione</p> <p>Innalzamento presidi di legalità</p>								
<p>RSPP/S.U.A./RASA/Sorveglianza Sanitaria Responsabile attività sgrigliatura</p>	<p>RSPP/Sorveglianza sanitaria</p> <p>Organizzazione dei nuovi processi funzionali e definizione delle mansioni aziendali</p> <p>Aggiornamento DVR migliorando il modello di organizzazione ai fini della sicurezza dei luoghi di lavoro e parallela razionalizzazione degli spazi lavorativi</p> <p>Attività di supporto al medico competente</p> <p>S.U.A.</p> <p>Procedure di gare e appalti con gestione piattaforma e-procurement</p> <p>Garantire il</p>			<p>Francesco Bisogno</p>	<p>Progetto o non avviato</p>	<p>Progetto avviato con risultati parzialmente raggiunti al 31 dicembre 2023</p>	<p>Risultati annuali 2023 raggiunti al 31 dicembre 2023</p>	<p>Obiettivo di annualità 2022 raggiunto</p>	

	<p>controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni in attuazione dell'art. 31 c. 12 del D.Lgs 50/2016.</p> <p>Miglioramento del sistema degli acquisti attraverso la centrale unica di committenza</p> <p>Responsabile attività sgrigliatura</p> <p>Su ordine del magistrato verifica attività di sgrigliatura della foce dei regi Lagni</p> <p>Gestione per conto del L.R. dei rapporti tra azienda e Anac</p> <p>Attuazione degli interventi/azioni previste e programmate nel Piano Anticorruzione.</p> <p>Innalzamento presidi di legalità</p>								
RR.UU.	<p>Regolamento Amministrazione del personale</p> <p>Redazione ed elaborazione di un regolamento welfare aziendale</p> <p>Implementazione dal punto di vista procedurale dei sistemi di rilevamento sui</p>			Pierfrancesco Cuomo	Progetto non avviato	Progetto avviato con risultati parzialmente raggiunti al 31 dicembre 2023	Risultati annuali 2023 raggiunti al 31 dicembre 2023	Obiettivo di annualità 2023 raggiunto	

	<p>luoghi di lavoro</p> <p>Revisione del Regolamento determina 51/2020 con riferimento alle progressioni di carriera</p> <p>Attuazione degli interventi/azioni previste e programmate nel Piano Anticorruzione</p> <p>Innalzamento presidi di legalità</p>								
AA.LL. SS/SEGRETERIA E PROTOCOLLO/ARCHIVIO DOCUMENTALE	<p>Riduzione del contenzioso in essere.</p> <p>Attività stragiudiziale a supporto della Direzione</p> <p>Implementazione e del protocollo elettronico software DMS.</p> <p>Gestione posta elettronica certificata.</p> <p>Custodia dei documenti in apposito archivio.</p> <p>Gestione corrispondenza strutture interne /esterne.</p> <p>Trasmissione dati RTPC.</p> <p>Gestione del flusso informativo di organismi interni/ esterni.</p> <p>Attività operative a supporto agli organi direzionale, management, strutture aziendali.</p> <p>Predisposizione atti e documenti degli organi</p>			Daniela Tricarico	Progetto non avviato	Progetto avviato con risultati parzialmente raggiunti al 31 dicembre 2023	Risultati annuali 2023 raggiunti al 31 dicembre 2023	Obiettivo di annualità 2023 raggiunto	

	<p>direzionali.</p> <p>Custodia offerte di gara.</p> <p>Controllo trattamento dati sensibili</p> <p>Dematerializzazione della gestione documentale interna</p> <p>Attuazione degli interventi/azioni previste e programmate nel Piano Anticorruzione</p> <p>Innalzamento presidi di legalità</p>								
<p>Amministrazione Contabilità e Finanza</p>	<p>Puntualità e tempestività predisposizione e trasmissione dello scadenzario delle fatture da pagare - in ordine cronologico e per fornitore - ad inizio del mese successivo (entro il 10)</p> <p>Puntualità e tempestività predisposizione e trasmissione elenco solleciti pagamento ad inizio del mese successivo (entro il 10)</p> <p>Puntualità e tempestività trasmissione saldi banca giornalieri</p> <p>Puntuale verifica della disponibilità finanziaria sul c/c dedicato, preliminare alla disposizione di pagamento</p> <p>Puntuale verifica esistenza relazione del RdP (ove presente) che attesta effettività e</p>			<p>Giulio De Palma</p>	<p>Progetto o non avviato</p>	<p>Progetto avviato con risultati parzialmente raggiunti al 31 dicembre 2023</p>	<p>Risultati annuali 2023 raggiunti al 31 dicembre 2023</p>	<p>Obiettivo di annualità 2023 raggiunto</p>	

	<p>regolarità delle prestazioni da liquidare, preliminare alla disposizione di pagamento</p> <p>Puntuale verifica validità DURC (ove presente) preliminare alla disposizione di pagamento</p> <p>Puntuale verifica tracciabilità flussi finanziari</p> <p>Puntuale verifica esistenza pignoramenti sui c/c bancari rispetto alle somme da liquidare, preliminare alla disposizione di pagamento</p> <p>Puntualità verifiche inadempimenti ex art. 48-bis DPR 602/1973 in caso di pagamento fornitori di importo > limiti di legge, preliminare all'autorizzazione e in banca</p> <p>Tempestività verifiche inadempimenti ex art. 48-bis DPR 602/1973 in caso di pagamento fornitori di importo > limiti di legge (entro 5 gg lavorativi dalla data di trasmissione della disposizione di pagamento protocollata), preliminare all'autorizzazione e in banca</p> <p>Tempestività inserimento nella piattaforma bancaria INBIZ del pagamento disposto per l'autorizzazione</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>da parte del soggetto delegato ad operare sui c/c bancari aziendali (entro 5 gg lavorativi dalla data di trasmissione della disposizione di pagamento protocollata)</p> <p>Puntualità e tempestività trasmissione contabili bancarie pagamento fornitori ai RUP ove presenti</p> <p>Puntuale e tempestiva registrazione e archiviazione fatture elettroniche pervenute tramite piattaforma ovvero cartacee trasmesse dal protocollo (entro 7 gg lavorativi dalla data di ricezione)</p> <p>Puntuale verifica della presenza del CIG sulle fatture di acquisto</p> <p>Puntuale e tempestiva emissione delle fatture verso cliente (PA) (entro 7 gg lavorativi dalla data di nulla osta da parte del Cliente o del Responsabile di commessa)</p> <p>Riconciliazione estratti conto bancari rispetto ai dati contabili (entro 15 gg inizio mese)</p> <p>Controllo esterno (circolarizzazione) e saldi contabili al 31/12</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Puntualità e tempestività trasmissione fatture acquisto pervenute mensilmente afferenti alla gestione della business unit DEP (entro 30 gg chiusura mese)</p> <p>Attuazione degli interventi/azioni previste e programmate nel Piano Anticorruzione</p> <p>Innalzamento presidi di legalità</p>								
Difesa Suolo	<p>Realizzazione di interventi prioritari di manutenzione straordinaria del reticolo idraulico di competenza regionale per il ripristino dell'efficienza idraulica e la mitigazione del rischio da alluvione. DGR 706/2017</p> <p>Start-up del ripristino e adeguamento funzionale degli alvei e del patrimonio di interventi strutturali di difesa del suolo in Campania. DGR 833/2017</p> <p>Attuazione degli interventi/azioni previste e programmate nel Piano Anticorruzione</p> <p>Innalzamento presidi di legalità</p>			Pietro, Renna	Progetto non avviato	Progetto avviato con risultati parzialmente raggiunti al 31 dicembre 2023	Risultati annuali 2023 raggiunti al 31 dicembre 2023	Obiettivi di annualità 2023 raggiunti	
Ingegneria_Servizi tecnici e pulizia	Gestione dei sistemi informativi aziendali.			Francesco Pirozzi	Progetto non avviato	Progetto avviato con risultati parzialmente raggiunti	Risultati annuali 2023 raggiunti al 31	Obiettivi di annualità 2023 raggiunti	

	<p>Gestione e implementazioni e dei sistemi tecnologici a supporto delle attività operative.</p> <p>Avvio processo di dematerializzazione della gestione documentale aziendale</p> <p>Informatizzazione e delle procedure in particolare riferito al ciclo della performance</p> <p>Manutenzione ordinaria delle sedi aziendali.</p> <p>Manutenzione dei moduli A.I.B. e attrezzature varie.</p> <p>Attuazione degli interventi/azioni previste e programmate nel Piano Anticorruzione</p> <p>Innalzamento presidi di legalità</p> <p>Procedure di gara di vario genere figura di RUP e DEC</p> <p>Gestione Sale Operative Terra dei Fuochi nell'ambito del progetto Rafforzamento attività Terra dei Fuochi riferimento DG Protezione Civile</p> <p>Gestione attività di rimozione rifiuti nell'ambito dei progetti Strade e Comuni</p> <p>Attività di Progettazione, Direzione Lavori e Responsabile</p>					raggiunti al 31 dicembre 2023	dicembre 2023	to	
--	--	--	--	--	--	-------------------------------	---------------	----	--

	<p>Sicurezza per cantieri commissionati da Regione Campania e realizzazione di Sale Operative.</p> <p>Attività di Accountable Manager per flotta Droni SMA CAMPANIA riconosciuta da ENAC (Ente Nazionale Aviazione Civile)</p> <p>Attuazione degli interventi/azioni previste e programmate nel Piano Anticorruzione</p> <p>Innalzamento presidi di legalità</p>								
Polizia Idraulica	<p>Start up nuova sala radio</p> <p>Gara per acquisto automezzi >10</p> <p>Efficientamento pattugliamento alvei</p> <p>Servizio pronto intervento rimozione accumuli di sedimento per emergenza</p> <p>Attuazione degli interventi/azioni previste e programmate nel Piano Anticorruzione</p> <p>Innalzamento presidi di legalità</p>			Daniele Coppin	Progetto non avviato	Progetto avviato con risultati parzialmente raggiunti al 31 dicembre 2023	Risultati annuali 2023 raggiunti al 31 dicembre 2023	Obiettivo di annualità 2023 raggiunto	
Qualità	<p>Attività propedeutica al rilascio delle certificazioni di qualità</p> <p>Revisione e Aggiornamento procedure aziendali</p>			Michele De Figlio					

	<p>(compliance)</p> <p>Attuazione degli interventi/azioni previste e programmate nel Piano Anticorruzione</p> <p>Innalzamento presidi di legalità</p>								
Riscossione Depurazione/TMV Acerra	<p>Implementazione e Smart Water</p> <p>Ricognizione crediti regionali e relativi contenziosi al fine di accertare e quantificare la posizione debitoria dei singoli soggetti che usufruiscono del servizio di collettamento e depurazione fornito dalla Regione Campania (80% dei soggetti debitori)</p> <p>Incassi canoni di depurazione (compreso compensazioni e pagamenti transazioni da adesioni masse passive): € 26.000.000,00</p> <p>Analisi, progettazione e sviluppo software del modulo "Protocollo"</p> <p>Implementazione e modulo "protocollo" del software gestionale con inserimento dati relativi alle comunicazioni ufficiali dei soggetti debitori della Regione Campania per canoni di depurazione e</p>			Raffaele De Leonardis					

	<p>conferimento rifiuti c/o TMV Acerra (80% delle comunicazioni)</p> <p>Analisi, progettazione e sviluppo software del modulo "Rate e Scadenze"</p> <p>Implementazione e modulo "Rate e Scadenze" dei software gestionali degli atti di regolazione del debito dei soggetti debitori della Regione Campania per canoni di depurazione e conferimento rifiuti c/o TMV Acerra (80% dell'inserimento degli atti)</p> <p>Implementazione e aggiornamento software gestionali soggetti debitori della Regione Campania per canoni di depurazione e conferimento rifiuti c/o TMV Acerra (80% degli aggiornamenti da effettuare)</p> <p>Proposte e/o sottoscrizione atti di regolazione del debito agli utenti debitori dei canoni di depurazione (N. 10)</p> <p>Emissione fatture e/o note di credito a seguito di disamina delle comunicazioni pervenute e relativi calcoli (90% delle</p>								
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>fatture e/o note di credito da emettere)</p> <p>Diffide e solleciti di pagamento per debiti da canoni di depurazione a rischio prescrizione (100%)</p> <p>Solleciti comunicazioni ruoli e pagamenti (100%)</p> <p>Presentazione istanze di adesione alla massa passiva per gli utenti in stato di dissesto finanziario (100%)</p> <p>Analisi, progettazione e sviluppo di software gestionale per l'inserimento dei dati derivanti dalla riscossione dei crediti idrici</p> <p>Avvio dell'organizzazione delle procedure e degli uffici che si occuperanno della riscossione coattiva dei crediti idrici</p> <p>Avvio dell'organizzazione delle procedure e dell'ufficio legale che si occuperà della riscossione coattiva dei crediti da depurazione, idrico e TMV</p> <p>Ricognizione crediti regionali al fine di accertare e quantificare la posizione debitoria delle società provinciali che</p>								
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>svolgono funzioni gestionali di impianti del ciclo integrato dei rifiuti per il conferimento al TMV di Acerra (90% delle ricognizione escluso SAMTE</p> <p>Incassi debiti società provinciali che svolgono funzioni gestionali di impianti del ciclo integrato dei rifiuti per il conferimento al TMV di Acerra: € 15.000.000,00</p> <p>Stesura bozze e trasmissione a Regione per approvazione di atti di cessione dei crediti dei comuni da società provinciali alla Regione (100%).</p> <p>Incasso da crediti verso i comuni ceduti, su totale ceduto di 73.930.196,08 €: 10%</p> <p>Proposte e/o sottoscrizione atti transattivi di regolazione del debito con gli enti locali e definizione modalità di rientro del debito (TMV) (n. 25)</p> <p>solleciti di pagamento ai comuni ceduti dalle società provinciali (100%)</p> <p>Presentazione istanze di adesione alla massa passiva per gli utenti in stato di dissesto finanziario</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	(100%) Attuazione degli interventi/azioni previste programmate nel Piano Anticorruzione Innalzamento presidi di legalità								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

OBO

Area	Obiettivo strategico 2023	Peso	Linea azione	Indicatore	Valore iniziale	Descrizione OBO	Regole di calcolo	valore SOGLIA	valore TARGET
	dettato dalla direzione strategica		strategia da adottare per raggiungere gli obiettivi	numero e/o percentuale	anno precedente	obiettivi operativi	percentuale di realizzazione %; indicatore di volume ; quantità di crescita	il minimo raggiunto che esclude il premio valore da 0 a 40%	obiettivo raggiunto % parziale da 41 a 60% raggiunto da 61 a 80%

DIREZIONE GENERALE

1. Revisione del modello organizzativo complessivo con introduzione ed implementazione di aree/uffici connessi a funzioni strategiche aziendali;
2. Definizione nuovo funzionigramma e organigramma

3. Rafforzamento delle misure idonee a prevenire fenomeni di corruzione e illegalità all'interno della società
4. Sensibilizzazione in materia etica
5. Miglioramento dei flussi informativi interni prevedendo meccanismi di feedback
6. Introduzione istituto welfare aziendale
7. Performance e attuazione obiettivi MOGC
8. Dematerializzazione
9. Revisione e implementazione dei Regolamenti interni
10. Riduzione del costo del personale in termini quanti -qualitativi;
11. Riduzione del personale più anziano con in presenza di copertura previdenziale utile alla quiescenza
12. Riduzione del contenzioso in essere ed efficientamento delle attività stragiudiziale a supporto della Direzione;
13. Valorizzazione delle professionalità assegnate attraverso la promozione di sinergie nella gestione trasversale delle attività
14. Analisi dei fabbisogni aziendali

DIREZIONE AMMINISTRATIVA

1. Creazione e/o Implementazione uffici Controllo di gestione, Internal Audit
2. Pianificazione e introduzione tetto massimo consulenze esterne da concordare col CdA
3. Implementazione e messa in operatività ordinaria del controllo di gestione con supporto dell'Area Trasparenza e Anticorruzione;
4. Predisposizione del Piano Formativo
5. Predisposizione del Regolamento Ciclo passivo_ Pagamento fornitori dell'ufficio contabilità
6. Ottimizzazione ciclo acquisti
7. Informatizzazione

DIREZIONE TECNICA

- Realizzazione delle attività in convenzione mantenendo l'equilibrio finanziario delle commesse afferenti alla medesima area.

Il Direttore Generale provvederà, attraverso il proprio ufficio di riferimento, alla trasmissione del modello OBO ai Responsabili delle singole aree.

TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

L'operato di SMA Campania si ispira ad un'ottica di trasparenza e di prevenzione della corruzione secondo quanto previsto nel PTCPT 2023-2025 e secondo "Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza PTCPT 2023-2025".

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO A SMA CAMPANIA

L'analisi del contesto è finalizzata a favorire l'individuazione e la valutazione delle variabili significative dell'ambiente in cui si inserisce l'organizzazione. Sulle variabili esterne è più difficile agire ma, applicando un costante monitoraggio, si possono sfruttare i fattori positivi e limitare gli effetti di quelli negativi.

Il contesto interno non può prescindere dal nuovo assetto organizzativo nato dalla fusione per incorporazione con i dipendenti di CAS che va a porre, significativamente, l'accento sulla necessità di efficientare e ottimizzare l'utilizzo delle risorse.

La politica di diffusione della cultura ambientale, la presenza costante sui territori a beneficio della società civile, la sempre più stringente collaborazione con gli enti preposti presenti in prima linea sull'emergenza, ha permesso a SMA Campania di acquisire una credibilità agli occhi degli stakeholders sempre maggiore.

REGOLAMENTO LAVORO AGILE

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 – come modificato dall'articolo 263, comma 4 bis, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, SMA Campania sta predisponendo, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile.

Dopo il primo anno sperimentale, causa emergenza, si è provveduto alla mappatura delle aree e l'individuazione da parte dei Responsabili di struttura del personale da poter collocare in modalità lavoro agile nel rispetto della equa distribuzione dei carichi di lavoro e secondo quanto previsto dalla normativa nel rispetto dei criteri previsti e nel rispetto dei lavoratori cd "fragili".

Nelle more della proroga governativa è stato predisposto, a titolo sperimentale, ed adottato un "Dispositivo di programmazione in emergenza lavoro agile (POELA)" prot. 10067/2021 del 12.08.2021 che ha definito i criteri e le modalità dello svolgimento del lavoro da remoto in modalità c.d. agile, nel rispetto della normativa in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro, cui ha fatto seguito, per il 2023, il Regolamento sul Lavoro Agile nel rispetto delle indicazioni della normativa vigente.

SMIVAP

Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato da SMA Campania ha subito un adeguamento per l'annualità 2023.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2023 trasmesso con nota prot. n. 779/2023 del 19.01.2023 è stato approvato con verbale del CdA del 24.01.2023.