

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni - Anno 2022



CAMERA DI COMMERCIO
IRPINIA SANNIO

SOMMARIO

PREMESSA

- 1 VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE
 - 2 ANALISI DELLE FASI DEL CICLO
 - 3 ANALISI DEI DOCUMENTI
 - 4 AZIONI DI MIGLIORAMENTO
-

PREMESSA

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, di cui all'art. 14, comma 4, lettera a) del d.lgs. N. 150/2009, come novellato dal d.lgs. n. 74/2017, specifica che l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) monitora nel suo complesso il sistema di valutazione e misurazione della performance, della trasparenza e integrità dei controlli interni, elaborando annualmente uno specifico documento, che può contenere anche proposte e raccomandazioni per gli organi di vertice amministrativi. La Relazione rappresenta uno dei momenti dell'attività di monitoraggio che l'OIV realizza durante l'anno, volta a verificare il corretto funzionamento del sistema dei controlli interni e del Ciclo di gestione della performance e ad individuare eventuali elementi correttivi per indirizzare lo stesso verso il miglioramento continuo.

In data 5 luglio 2022, si è insediato il Consiglio della Camera di commercio Irpinia Sannio, perfezionando la procedura di accorpamento tra la Camera di Avellino e quella di Benevento, avviata nel lontano novembre 2016. Tuttavia, un periodo iniziale di gestione provvisoria ai sensi dell'art. 11 del DPR 254/05 e un cattivo funzionamento dell'Organo appena insediato, hanno inevitabilmente comportato un rallentamento delle attività. Alla luce di ciò, si è ritenuto opportuno redigere il presente documento tenendo presente che della fase di pianificazione sono state protagoniste le Camere estinte.

Più precisamente, la presente Relazione, sintetica e schematica, è articolata sulla base delle sezioni del tool - che Unioncamere ha messo a punto già da qualche anno, con il supporto del Dipartimento della Funzione Pubblica, nell'ambito di un progetto di sviluppo del ciclo della performance degli enti camerali e degli strumenti e adempimenti previsti per gli Organismi Indipendenti di Valutazione - e, per l'annualità oggetto di rendicontazione, contiene dati e informazioni riferite alle preesistenti Camere di Avellino e Benevento per quanto riguarda la fase di pianificazione ed, in merito alla fase di misurazione e rendicontazione della performance, di quanto realizzato dalla neocostituita Camera di commercio Irpinia Sannio .

Infine, al momento della redazione del presente documento, il Presidente della Giunta regionale della Campania, con apposito DPGRC n. 32 del 30 marzo 2022, ha nominato il Commissario Straordinario.

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Nel complesso, il risultato della valutazione del Sistema dei controlli interni delle preesistenti Camere di Avellino e Benevento si attesta su valori che si pongono al di sopra della metà della scala, rispetto a un'ipotetica situazione ideale (87,2 la Camera di Benevento e 86,0 quella di Avellino vs 100,0). Ciò si presenta sicuramente come un risultato apprezzabile, tenuto conto che si tratta di Camere che hanno pianificato in fase di accorpamento - conclusosi nella seconda parte dell'anno 2022 - e rendicontato come Camera Irpinia Sannio, ad accorpamento avvenuto. Entrambi gli Enti, inoltre, hanno sofferto il disagio di un'importante carenza di personale subito, conseguentemente, anche dalla neocostituita Camera Irpinia Sannio.

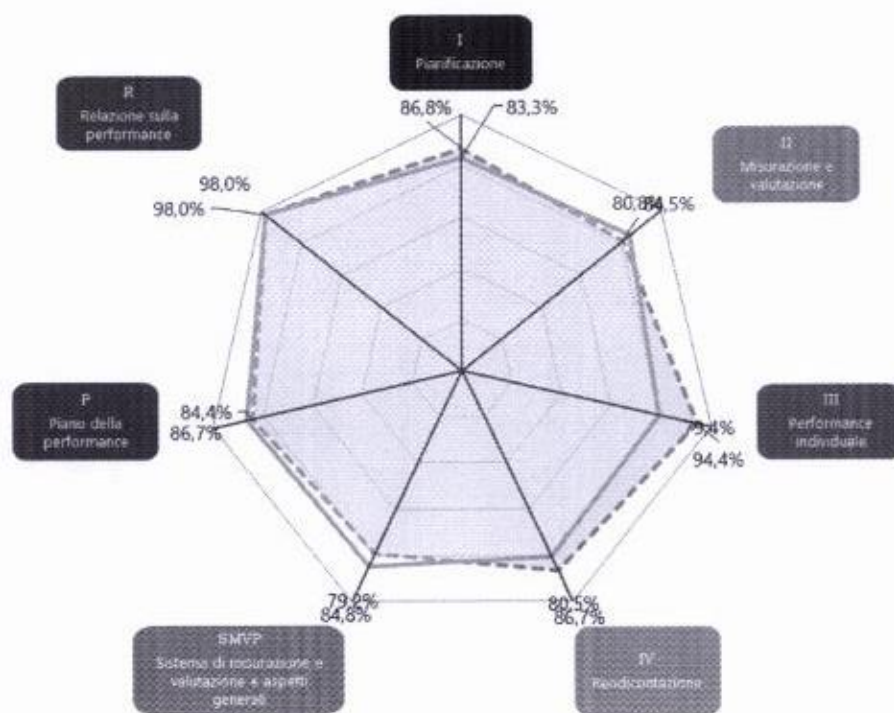
Per l'annualità oggetto di rendicontazione, è stato ritenuto opportuno rappresentare graficamente in maniera separata il sistema dei controlli interni svolti presso le preesistenti Camere. L'analisi dei punteggi ottenuti dalle fasi del ciclo di gestione della performance e dal sistema documentale in cui esso si esplicita - secondo quanto evidenziato nei grafici e nelle tabelle di seguito riportati - vedono per la Camera di Benevento conseguire i migliori punteggi relativamente agli item riguardanti il «Performance individuale» (94,4%) e la «Relazione sulla performance» (95%).

dati si posizionano sempre su un risultato medio prossimo all'80%, sono quelli del «Sistema di misurazione e valutazione» (79,2%) e quello relativo alla fase di «Misurazione e Valutazione» (80,8%). In una posizione intermedia si collocano, infine, le fasi relative alla «Rendicontazione» ed alla «Pianificazione».

Anche per la **Camera di Avellino** la situazione in merito al sistema dei controlli rimane invariata rispetto alla precedente annualità. Gli item nei quali il Ciclo della preesistente Camera di Avellino è relativamente meglio posizionato sono quelli della «Pianificazione» (91,8%), del «Piano della performance» (94,4%) e della «Relazione sulla performance» (95%), in due casi su tre con risultati migliori di quelli rilevati a livello di media nazionale. Per gli altri item gli scostamenti dai valori della media nazionale non sono stati particolarmente significativi.

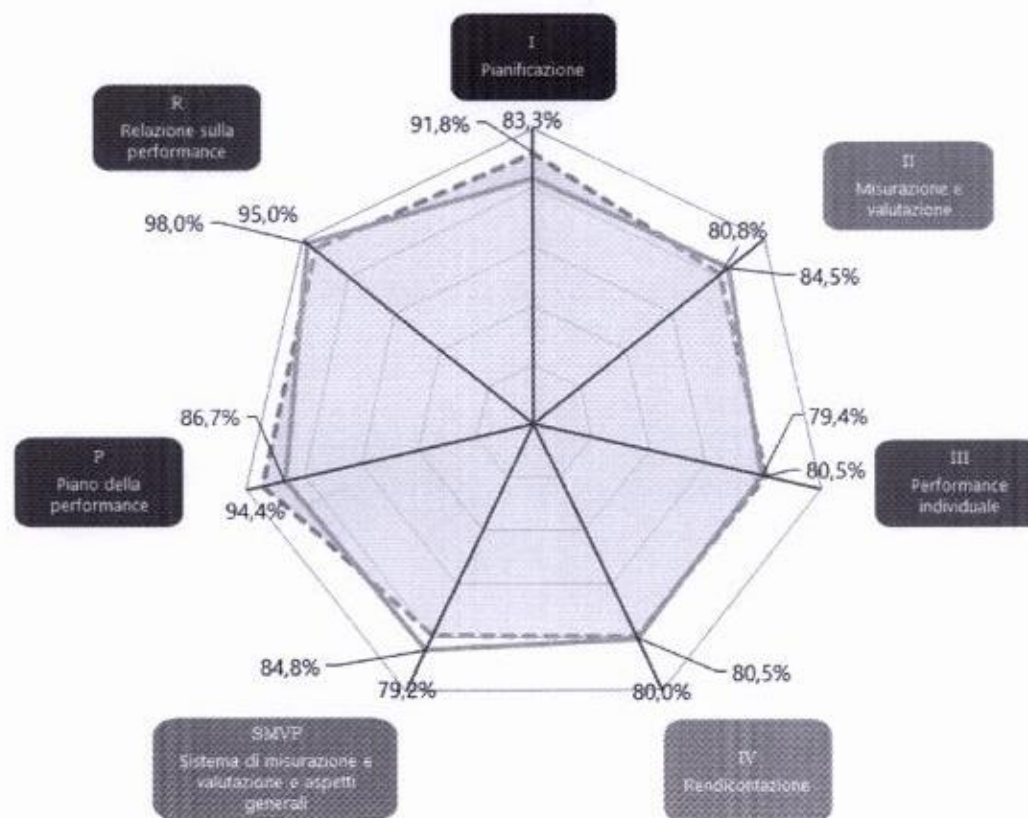
Preesistente CCCIAA Benevento

	N. domande	Avanzamento compilazione	Punteggio CCIAA	Media Nazionale
I	11	100,0%	86,8%	83,3%
II	6	100,0%	80,8%	84,5%
III	6	100,0%	94,4%	79,4%
IV	6	100,0%	86,7%	80,5%
SMVP	12	100,0%	79,2%	84,8%
P	9	100,0%	84,4%	86,7%
R	10	100,0%	98,0%	98,0%
	60	100,0%	87,2%	85,3%



Preesistente Camera di Avellino

	N. domande	Avanzamento compilazione	Punteggio CCIAA	Media Nazionale
I	11	100,0%	91,8%	83,3%
II	6	100,0%	80,8%	84,5%
III	6	100,0%	80,5%	79,4%
IV	6	100,0%	80,0%	80,5%
SMVP	12	100,0%	79,2%	84,8%
P	9	100,0%	94,4%	86,7%
R	10	100,0%	95,0%	98,0%
	60	100,0%	86,0%	85,3%



2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Il Ciclo di gestione delle performance, secondo quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 150/2009, prevede lo svolgimento di una serie di attività che sinteticamente si possono raggruppare nelle seguenti fasi:

- Pianificazione;
- Misurazione e valutazione;
- Gestione della performance individuale;
- Rendicontazione.

Per la fase di **PIANIFICAZIONE** si evidenzia quanto segue:

Il processo di pianificazione della performance organizzativa di entrambe le Camere, per quanto è stato possibile rilevare, era ormai consolidato nella sua metodologia e del tutto aderente a quanto richiesto dalle prescrizioni contenute nel suddetto d.lgs. n. 150/2009.

Nel corso dell'anno 2022, i documenti di pianificazione relativi all'annualità considerata (Relazione previsionale e programmatica, Piano della Performance, Piano della Prevenzione della corruzione e della trasparenza, Bilancio di previsione anno 2022, Budget direzionale anno 2022) sono stati adottati dai rispettivi Commissari straordinari. Questi documenti, successivamente alla loro approvazione, sono stati prontamente pubblicati sul sito istituzionale degli Enti.

Per la definizione degli obiettivi e degli indicatori gli uffici preposti hanno elaborato delle proposte che sono state poi riformulate dagli organi direttivi. Per la scelta degli obiettivi e degli indicatori, si è tenuto conto di un'analisi del contesto interno ed esterno e della

Relazione sulla performance dell'anno precedente. Quanto alla misurabilità degli obiettivi, i relativi indicatori (di efficacia, di efficienza, qualità erogata rispetto a valori soglia) sono stati definiti in maniera chiara e i target ad essi associati sono stati spesso legati alla realizzazione di una specifica attività entro un termine temporale prestabilito. Sono stati anche fissati obiettivi trasversali raggiungibili con il concorso di diverse unità operative. Inoltre, nell'anno oggetto di rendicontazione, entrambe le preesistenti Camere hanno introdotto degli obiettivi di sistema, come trasmessi dalla Presidenza Unioncamere prevedendo target diversi in base ai rispettivi dati di baseline.

Nell'attività di pianificazione, le preesistenti Camere hanno temperato l'esigenza di dare continuità pluriennale agli obiettivi senza tralasciare la necessità di realizzare un adeguamento strategico ai mutamenti delle situazioni. E' stata anche garantita una coerenza tra obiettivi strategici e operativi e una correlazione tra gli stessi (cd. piramide degli obiettivi) così da determinare un loro coordinamento ed ottenere un significativo miglioramento dei risultati conseguiti.

Gli obiettivi, gli indicatori e i target sono stati definiti in modo sufficientemente "sfidante" .

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Per quanto riguarda la **MISURAZIONE E VALUTAZIONE** essa riguarda la rilevazione dei risultati e la loro valutazione rispetto ai target previsti. In particolare, nel corso dell'anno oggetto di rendicontazione, è stata validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance delle preesistenti Camere, la relazione della performance al I semestre delle Camere *estinte*.

Diversi sono stati i soggetti coinvolti nella redazione dei documenti, allegati, tra l'altro, anche al bilancio di esercizio infrannuale 2022: oltre agli uffici direttamente interessati dalle attività di raccolta ed elaborazione dei dati, sono intervenuti l'Organo di Giunta e, nella fase di misurazione della performance l'OIV.

In merito alla **GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE** si precisa che, nell'ambito del ciclo della performance, la componente "risultati" ha acquisito un peso maggiore per le categorie più elevate e che gli obiettivi individuali sono stati attribuiti solo al personale assegnatario di compiti direttivi o di coordinamento (Segretario Generale e un Dirigente per l'anno 2022 per la sola preesistente Camera di Benevento). In particolare, i Sistemi di misurazione e valutazione della Performance dei preesistenti Enti camerale sono stati aggiornati in maniera uniforme in vista dell'accorpamento. Pertanto, le procedure in essi contenute sono state disciplinate in maniera omogenea. In ogni caso, ad avvenuto accorpamento, il SMVP vigente è quello adottato dalla preesistente Camera di Avellino. Nello specifico, il Segretario Generale, come previsto dal citato SVMP, ha

adottato apposita metodologia di dettaglio per la valutazione della performance dell'Ente camerale.

Al riguardo, la valutazione della performance per il personale non dirigenziale è articolata in due fasi: la "misurazione dei risultati" e la "valutazione dei comportamenti" ed è effettuata a seguito di approvazione della relazione sulla performance da parte dell'organo competente: per la relazione sulla performance 2022, il Commissario Straordinario con i poteri della Giunta camerale. E' compito del Commissario Straordinario valutare anche il Segretario Generale, misurando il contributo dato al conseguimento degli obiettivi dell'Ente. Come si diceva, l'incidenza della componente "Risultati" e, per converso, di quella relativa ai "Comportamenti" per il personale di qualifica non dirigenziale e non incaricato di P.O. è stata differenziata attribuendo un peso complessivo del 30% ai risultati (di cui il 5% per la performance di Ente e il 25% per la performance di Area) e del 70% ai comportamenti. Una volta effettuata la valutazione della performance ed attribuito il punteggio complessivo, ai fini dell'applicazione del regime di premialità incentivante, in base ad una scala di valori, sono state individuate le diverse classi di merito per il calcolo del premio individuale spettante a ciascun dipendente.

Tutto ciò ha portato anche a definire un dizionario dei fattori di valutazione.

I risultati della performance individuale sono utilizzati anche per la crescita professionale del personale.

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

La fase di **RENDICONTAZIONE**, rappresentante il momento finale del Ciclo di gestione delle Performance, prevede il coinvolgimento di diversi soggetti a diversi livelli dell'Ente (Segretario Generale, Dirigente, OIV, Commissario Straordinario con i poteri della Giunta camerale). Solo a seguito di approvazione da parte del Commissario Straordinario e di validazione da parte dell'OIV, la relazione sulla performance 2022, già predisposta in bozza, sarà pubblicata nell'apposita sotto-sezione dell'Amministrazione trasparente del sito camerale e nel contempo discussa dal Segretario Generale con gli stakeholder interni alla Camera stessa.

E' opportuno precisare ancora una volta che la fase della rendicontazione - essendo l'accorpamento perfezionato, come già indicato, in data 5 luglio 2022 - è realizzata dalla Camera Irpinia Sannio tenendo conto dei Piani adottati dalle preesistenti Camere.

Punti di forza

Punti di debolezza ●

Pianificazione	<ul style="list-style-type: none"> Nel Piano Performance 2022-2024 di entrambe le preesistenti Camere, gli obiettivi e i relativi indicatori e target sono pienamente coerenti con le piattaforme di sistema Unioncamere (Pareto e Kronos) e sono definiti in maniera partecipata e condivisa tra gli Uffici. I Piani rispettano un giusto equilibrio tra continuità pluriennale degli obiettivi dell'Ente e loro innovazione. Nei documenti <i>de quibus si</i> fa largo uso di target di tipo quantitativo, il che consente una loro precisa misurazione. Gli obiettivi strategici ed operativi sono in gran parte correlati tra di loro. 	<ul style="list-style-type: none"> Il lungo processo di accorpamento, realizzatosi solo a luglio 2022, ha comportato scelte di pianificazione aperte alla flessibilità - e per ciò stesso variabili - per consentire ai nuovi Amministratori, una volta insediati, di intervenire per operare eventuali rivisitazioni. Il processo di costruzione del piano della neocostituita Camera potrebbe prevedere un maggiore coinvolgimento motivazionale e creativo del personale impegnato in tali attività. Sarebbe auspicabile, per qualche obiettivo che lo consente, innovare gli strumenti di pianificazione utilizzando anche indicatori di misurazione della customer satisfaction.
Misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> Piena compatibilità dei documenti con le linee guida più recenti trasmesse da Unioncamere. Gli obiettivi strategici ed operativi prevedono l'utilizzo di indicatori in prevalenza misurabili in maniera chiara ed oggettiva. 	<ul style="list-style-type: none"> Questa fase risente della fortissima carenza di personale - che purtroppo caratterizza anche il nuovo Ente - che con difficoltà riesce a rispettare le scadenze previste per le attività di misurazione e valutazione.
Performance individuale	<ul style="list-style-type: none"> Dal punto di vista metodologico ed operativo, la valutazione del personale si integra pienamente nel ciclo della performance camerale. 	<ul style="list-style-type: none"> Per il personale non dirigenziale e non P.O. non è prevista una fase iniziale di comunicazione individuale degli obiettivi e comportamenti di performance attesi.
Rendicontazione	<ul style="list-style-type: none"> Vi è piena corrispondenza tra Relazione sulla gestione e Relazione sulla performance. Relativamente all'anno 2021, entrambe le preesistenti Camere hanno predisposto la relazione sul funzionamento complessivo dei controlli interni. 	<ul style="list-style-type: none"> I risultati sulle performance conseguite potrebbero essere presentati e discussi con comunità più allargate di stakeholder

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Il SMVP rappresenta il complesso di regole e procedure grazie alle quali l'Ente è in grado di sovrintendere alle proprie attività di misurazione e valutazione della performance sia organizzativa che individuale e assurge ad elemento fondamentale per il ciclo di gestione della performance. Approvato nel corso del 2019 al fine di recepire le novità legislative di cui al D.Lgs. 74/2017 e sulla scorta delle "Linee Guida per le Camere di commercio sul sistema di misurazione e valutazione della performance" predisposte da Unioncamere Nazionale di concerto con il Dipartimento della Funzione pubblica, il SMVP vigente per il nuovo Ente è quello adottato dalla preesistente Camera di Avellino, come già sopra anticipato. Detto SMVP prevede una chiara distinzione dei ruoli dei soggetti chiave coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della performance dell'Ente e una parametrizzazione puntuale del grado di raggiungimento degli obiettivi.

Per il prossimo futuro sarebbe auspicabile l'adozione di un SMVP da parte della CCIAA Irpinia Sannio che tenga conto delle mutate strutture organizzative.

Il PIANO DELLA PERFORMANCE triennale è stato elaborato da parte delle preesistenti Camere sulla base delle indicazioni provenienti da Unioncamere e strutturato in modo da avere una chiara distinzione tra Obiettivi strategici (declinati per l'intero triennio), coerenti rispetto agli altri documenti di pianificazione, e Obiettivi operativi (cioè da raggiungere entro il periodo considerato)

associati a ciascun obiettivo strategico.

Quanto alla **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE anno 2022**, essa è stata predisposta da parte degli Uffici competenti e sarà pienamente in linea con gli obiettivi pianificati nei Piani Performance adottati dalle preesistenti Camere. Sarà adottata dal Commissario Straordinario con i poteri della Giunta camerale e validata dall'Organismo di valutazione della performance della Camera Irpinia Sannio, come nominato dalla Giunta camerale nella seduta del 24 ottobre 2022.

E' opportuno segnalare che, in data 28 marzo 2023 (prot. cam. n. 7236 e 7237), l'Organismo Indipendente di Valutazione delle preesistenti Camere di Avellino e Benevento ha rappresentato - al 5.07.2022 - lo stato di avanzamento dei risultati raggiunti relativamente ai diversi obiettivi sia strategici che operativi previsti, nel Piano delle Performance 2022 della Camera di Commercio di Benevento e di Avellino

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

	Punti di forza	Punti di debolezza
SMVP	<ul style="list-style-type: none"> Adottato secondo le Linee Guida predisposte da Unioncamere di concerto con il Dipartimento della Funzione pubblica. Il sistema di misurazione prevede una chiara attribuzione delle valutazioni ai vari livelli di performance rilevati. 	<ul style="list-style-type: none"> Pesano sull'efficienza organizzativa delle attività svolte le ristrettezze di organico. La lentezza delle procedure di accorpamento tra le CCIAA di Avellino e di Benevento ha determinato incertezze che hanno influenzato aspetti importanti del Ciclo delle performance, quali ad esempio la definizione degli obiettivi strategici ed operativi.
PIANO DELLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> I Piani adottati dalle preesistenti sono coerenti con le linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione pubblica. Si caratterizzano per una struttura sintetica, chiara e di immediata comprensibilità. 	<ul style="list-style-type: none"> Dalla neocostituita Camera Irpinia Sannio potrebbe essere meglio gestita la fase di divulgazione dei contenuti del Piano per renderlo più accessibile ad una più vasta platea di soggetti interessati
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> A marzo 2023, l'OIV delle preesistenti Camere aveva una chiara rappresentazione di quanto realizzato dalle stesse al I semestre 2022. Al momento della redazione del presente documento, l'ufficio competente ha predisposto la Relazione sulla performance per il 2022 	<ul style="list-style-type: none"> L'analisi di contesto non sempre è circoscritta a realtà territoriali coincidenti con il territorio di riferimento.

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Sulla base dell'analisi esposta, si ritiene che il sistema complessivo della valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni delle preesistenti Camere sia conforme alle normative e risponda alle esigenze camerali. E' chiaro che le azioni di miglioramento siano tutte rivolte al nuovo Ente. In particolare, si ritiene che l'adozione del sistema *de quo* da parte della Camera di commercio Irpinia Sannio debba tener conto di esigenze derivanti:

- dalle modifiche legislative attinenti al ciclo della performance, all'anticorruzione e alla trasparenza amministrativa;
- da eventuali ulteriori riforme che andranno ad interessare la PA per tenerla al passo con le esigenze provenienti da un mondo sempre più globalizzato e interconnesso;
- dalle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica e/o di Unioncamere Nazionale.

Con riferimento al funzionamento complessivo del Sistema, l'OIV formula di seguito alcuni suggerimenti e proposte, partendo dalle criticità evidenziate nelle diverse componenti del ciclo di gestione delle performance, che possono così sintetizzarsi:

1) nella definizione degli obiettivi strategici e dei correlati indicatori di risultato nel redigendo PIAO occorre prestare attenzione al loro carattere effettivamente strategico e sfidante e alla necessità che gli stessi siano interconnessi tra loro.

2) è auspicabile che il nuovo Ente concentri l'attenzione sull'efficacia esterna dell'azione camerale, che deve tradursi in una crescente percezione positiva delle sue azioni ed attività da parte dei principali stakeholder.

3) per la fase di rendicontazione, pianificare un'attività strutturata per la redazione del report sul controllo strategico che coinvolga i responsabili di area e gli organi di indirizzo politico-amministrativo.



Napoli, 03.05.2023