

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2021



CAMERA DI COMMERCIO
AVELLINO

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 è 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 verso il miglioramento continuo dello stesso.

In riferimento all'anno 2022, l'Organismo Indipendente di Valutazione, in accordo con il Segretario Generale e con il supporto tecnico del controllo di gestione dell'Ente camerale ha utilizzato, per la stesura della Relazione, il tool che Unioncamere ha messo a punto 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.

La Relazione, sintetica e schematica, è articolata sulla base delle sezioni del tool e contiene dati e informazioni raccolti attraverso di esso, integrati da commenti relativi a criticità e da suggerimenti, dove è sembrato opportuno

un approfondimento.

Nelle diverse sezioni della Relazione, oltre alla verifica dello stato dell'arte, sono state indicate anche azioni correttive e suggerimenti, già emersi e condivisi in corso d'anno dall'OIV.

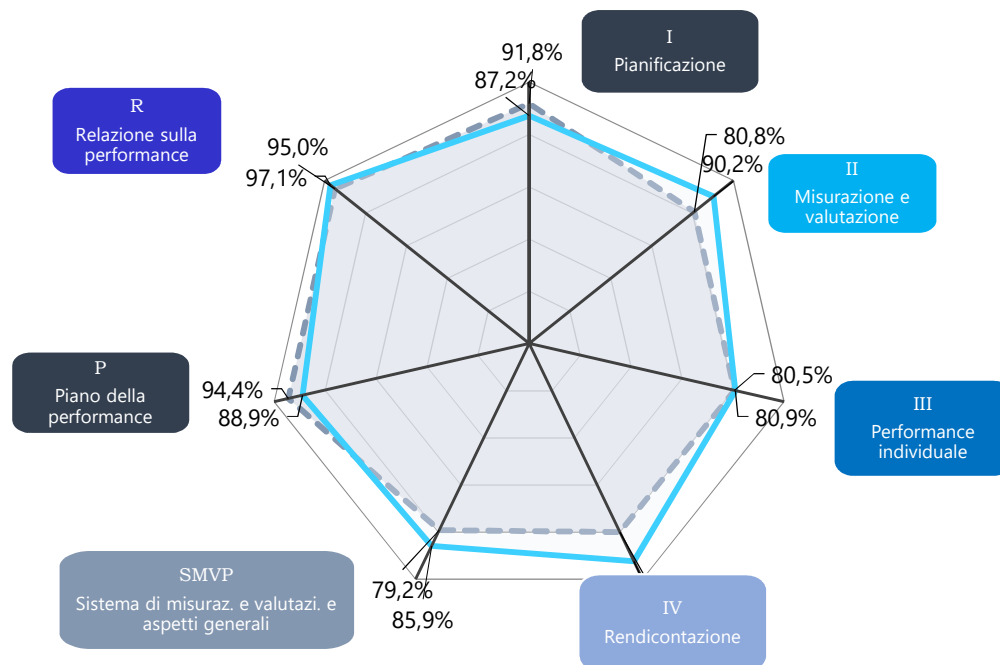
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

In termini di generale premessa, va considerato che l'assenza degli organi camerali per i primi 5 mesi del 2021 ha di fatto rallentato l'intero ciclo di programmazione della performance camerale, portando in alcuni casi a ritardi nella pubblicazione degli atti con evidenti effetti sulla valutazione dei risultati conseguiti.

Nel complesso, comunque, il sistema della Camera di Commercio di Avellino appare in una situazione stazionaria rispetto alla medesima analisi effettuata per il precedente Ciclo. Gli item nei quali il Ciclo della Camera di Avellino è relativamente meglio posizionato sono quelli della "Pianificazione", del "Piano della performance" e della "Relazione sulla performance", in due casi su tre con risultati migliori di quelli rilevati a livello nazionale.

Per gli altri item gli scostamenti dai valori della media nazionale non destano particolari preoccupazioni, ma comunque saranno oggetto di una valutazione e considerazione maggiore per il prossimo ciclo di programmazione.

	N. domande	Punteggio CCIAA	Media Nazionale
I	11	91,8%	87,2%
III	6	80,8%	90,2%
III	6	80,5%	80,9%
IV	6	80,0%	92,4%
SMVP	12	79,2%	85,9%
P	9	94,4%	88,9%
R	10	95,0%	97,1%
	60	86,0%	89,0%



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** il relativo processo si presenta ormai consolidato nella sua metodologia ed è del tutto aderente a quanto richiesto dalle prescrizioni contenute nel d.lgs. n. 150/2009. Nel corso del 2021, tutti i documenti di pianificazione riguardanti l'annualità considerata (Relazione previsionale e programmatica, Piano della Performance, Piano della Prevenzione della corruzione e della trasparenza, Bilancio di previsione, Budget direzionale) sono stati predisposti e pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente anche se in alcuni casi con ritardo determinato dalla circostanza che la Camera non ha avuto organi per i primi 5 mesi dell'anno. Sono stati anche fissati obiettivi trasversali raggiungibili con il concorso di più unità operative. E' stata anche garantita una coerenza tra obiettivi strategici e operativi e una diretta relazione di dipendenza tra gli stessi in termini di realizzazione (cd. piramide degli obiettivi) nel tentativo di determinare un

significativo miglioramento dei risultati. Nella sua attività di pianificazione l'Ente ha cercato di contemperare l'esigenza di dare continuità pluriennale agli obiettivi senza tralasciare l'esigenza di un adeguamento strategico ai mutamenti delle situazioni. Gli obiettivi, indicatori e target sono stati definiti in modo sufficientemente "sfidante" anche in considerazione della situazione eccezionale che la Camera ha dovuto affrontare fino all'insediamento del Commissario straordinario. 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, di qualità erogata rispetto a valori soglia) sono stati definiti in maniera chiara utilizzando parametri quantitativi e i target ad essi associati sono stati spesso legati alla realizzazione di una specifica attività.

3. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Per quanto riguarda la fase di **MISURAZIONE E VALUTAZIONE** è stato svolto un monitoraggio semestrale sull'andamento della performance con la comunicazione dei risultati agli altri organi camerali; tutti gli obiettivi sono stati raggiunti.

Diversi sono stati i soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi: oltre agli uffici impegnati nel monitoraggio, nella fase di misurazione della performance organizzativa sono intervenuti il Segretario Generale, il Commissario straordinario e l'OIV.

In merito alla fase relativa alla **GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE** si precisa che, nell'ambito del ciclo della performance, la componente "risultati" ha acquisito un'importanza maggiore per le categorie più elevate e che gli obiettivi individuali sono stati assegnati solo a chi era titolare di compiti direttivi o di coordinamento (Segretario Generale).

Per quanto riguarda la valutazione della performance individuale non dirigenziale essa si è articolata in due fasi: la "misurazione dei risultati" e la "valutazione dei comportamenti" ed è stata effettuata dopo che l'organo di governo camerale ha proceduto a valutare la performance organizzativa. E' stato poi compito del Commissario valutare anche l'unico dirigente in servizio presso l'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 posizione organizzativa 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. Ciò ha portato anche a definire un dizionario dei fattori di valutazione. I risultati della performance individuale sono stati utilizzati anche per valutare la crescita professionale del personale.

La fase di **RENDICONTAZIONE**, rappresentante il momento finale del Ciclo di gestione delle Performance, ha previsto il coinvolgimento di diversi soggetti a diversi livelli dell'Ente (Segretario Generale, OIV, Commissario straordinario). Gli uffici camerali stanno predisponendo nei giorni della stesura del presente documento, la relazione sulla performance, che poi verrà inviata all'OIV per il seguito di competenza.

Punti di forza

Punti di debolezza

Pianificazione	• Il Piano delle Performance per il triennio 2021 - 2023 è stato predisposto secondo le indicazioni provenienti da Unioncamere, con il preciso intento di armonizzare il sistema di valutazione adottato e il ciclo di programmazione economico – finanziario. • Il Piano rispetta un giusto equilibrio tra continuità pluriennale degli obiettivi dell'Ente e loro innovazione. • Gran parte dei target consentono una precisa misurazione essendo di tipo quantitativo. • Gli obiettivi strategici ed operativi sono in gran parte correlati tra di loro.	• Sarebbe auspicabile, per qualche obiettivo che lo consente, innovare gli strumenti di pianificazione utilizzando anche indicatori aventi ad oggetto la qualità percepita dall'utenza.
Misurazione e valutazione	• Gli obiettivi strategici ed operativi prevedono l'utilizzo di indicatori in prevalenza misurabili in maniera chiara ed oggettiva. • Vi è un sostanziale rispetto dei tempi e delle scadenze previste dal SMVP.	• Manca una vera e propria strutturazione delle attività di rilevazione dei flussi di dati. • Potrebbe essere opportuno rendere i target più ambiziosi così da generare uno sforzo verso il miglioramento più determinato.
Performance individuale	• L'Ente predetermina correttamente le diverse componenti che contribuiscono alla definizione della performance individuale.	• 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 che, invece, potrebbe essere opportuna. • Le risultanze della valutazione individuale hanno una potenzialità di utilizzo non ben sfruttata.
Rendicontazione	• Vi è una piena corrispondenza tra Relazione sulla gestione e Relazione sulla performance. • Dalo scorso anno (2020) è stata predisposta la relazione sul funzionamento complessivo dei controlli	• 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, divenendo elemento essenziale per il ciclo di gestione della performance. Approvato nel 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, non si è ritenuto opportuno modificarlo nel corso del 2021.

Il 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 bisognerà chiarire se la Camera dovrà dotarsi o meno di un modello di valutazione partecipativa nell'ambito del SMVP e come affrontare la problematica dell'organizzazione del lavoro agile anche con riferimento ai contenuti ed obbligatorietà del POLA.

Il **PIANO DELLA PERFORMANCE 2021 – 2023** è stato elaborato in base alle indicazioni provenienti da Unioncamere, dando risalto alla performance organizzativa dell'Ente e ai risultati raggiunti negli anni. E' stato 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 2021** essa è in via di predisposizione da parte degli uffici competenti e sarà pienamente in linea con gli obiettivi pianificati nel Piano della Performance. Ai fini della redazione di detto documento sarà necessario acquisire preliminarmente le risultanze dell'esercizio di riferimento che saranno riportate nel relativo Bilancio Consuntivo.

Nel 2021 questo aspetto formale ha sofferto in termini di rispetto delle scadenze temporali predefinite per la già richiamata mancanza degli organi di vertice camerali nei primi cinque mesi dell'anno.

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

	Punti di forza 	Punti di debolezza 
SMVP	• È in linea con le indicazioni di Unioncamere e della Funzione Pubblica. • Il sistema di misurazione prevede una chiara attribuzione delle valutazioni ai vari livelli di performance rilevati.	• Pesano sull'efficienza organizzativa delle attività svolte dall'Ente in materia di SMVP le ristrettezze di organico. • La lentezza delle procedure di accorpamento tra le CCIAA di Avellino e di Benevento determinano incertezze che influenzano aspetti importanti del Ciclo delle performance, quali ad esempio la definizione degli obiettivi strategici ed operativi.
PIANO DELLA PERFORMANCE	• Il piano della performance ha una struttura sintetica, chiara e di immediata comprensibilità.	• Potrebbe essere meglio gestita la fase di divulgazione dei contenuti del piano per renderlo accessibile ad una più vasta platea di soggetti interessati.
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	• Esiste ormai una metodologia consolidata nella redazione della Relazione sulle performance che agevola il rispetto degli adempimenti formali.	• La relazione sulla performance potrebbe recuperare su qualche punto condizioni di migliore efficienza espositiva.

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Sulla base dell'analisi esposta il sistema complessivo della valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni della Camera di Commercio di Avellino è conforme alle normative e risponde alle esigenze camerali. Esso è aperto ad interventi di progressivo miglioramento e di adeguamento alle 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 dei controlli e, in particolare, ad alcuni elementi di criticità in precedenza evidenziati (punti di debolezza), si ritiene che le possibili azioni di miglioramento da suggerire in via prioritaria, già a partire dal prossimo ciclo, possano essere volte a:

- > in primo luogo completare la procedura di accorpamento delle Camere di Commercio di Avellino e di Benevento con la nomina dei relativi organi di governo del nuovo Ente (Consiglio, Giunta e Presidente) per evitare carenze nell'organizzazione delle attività ed incertezze procedurali

che potrebbero influenzare i prossimi livelli di performance;

- > per la performance individuale del personale non dirigenziale e non P.O., strutturare la fase iniziale di comunicazione dei risultati e dei comportamenti di performance attesi;
- > 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.