

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

**30 Aprile 2022**



CAMERA DI COMMERCIO  
BENEVENTO

## 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 il momento finale dell'attività di monitoraggio che l'OIV realizza durante l'anno. Tale attività 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 lo stesso verso il miglioramento continuo.

In riferimento all'anno 2021, l'Organismo Indipendente di Valutazione ha utilizzato, per la stesura della Relazione, il tool che Unioncamere ha messo a punto già dall'annualità precedente, 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.

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 ad eventuali criticità riscontrate e

da suggerimenti riguardanti aspetti su cui sembra opportuno realizzare un approfondimento.

Va osservato che l'Organo politico della Camera di Commercio di Benevento è decaduto come disposto dall'art. 61, comma 2, del D.L. n. 104/2020, coordinato con la legge di conversione 13 ottobre 2020, n. 126. Ciò ha comportato che - dopo l'esercizio provvisorio di cui all'art. 11 del DPR 254/2005 nei primi mesi del 2021, con Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 29 aprile 2021 - è stato nominato il Commissario straordinario a cui sono stati conferiti i poteri del Presidente, della Giunta e del Consiglio camerali. Il Commissario straordinario si è insediato il 26 maggio 2021 e sarà in carica fino alla data di insediamento del Consiglio della istituenda Camera di Commercio Irpinia Sannio. La nomina del Commissario straordinario ha assicurato la ripresa delle attività ordinarie.

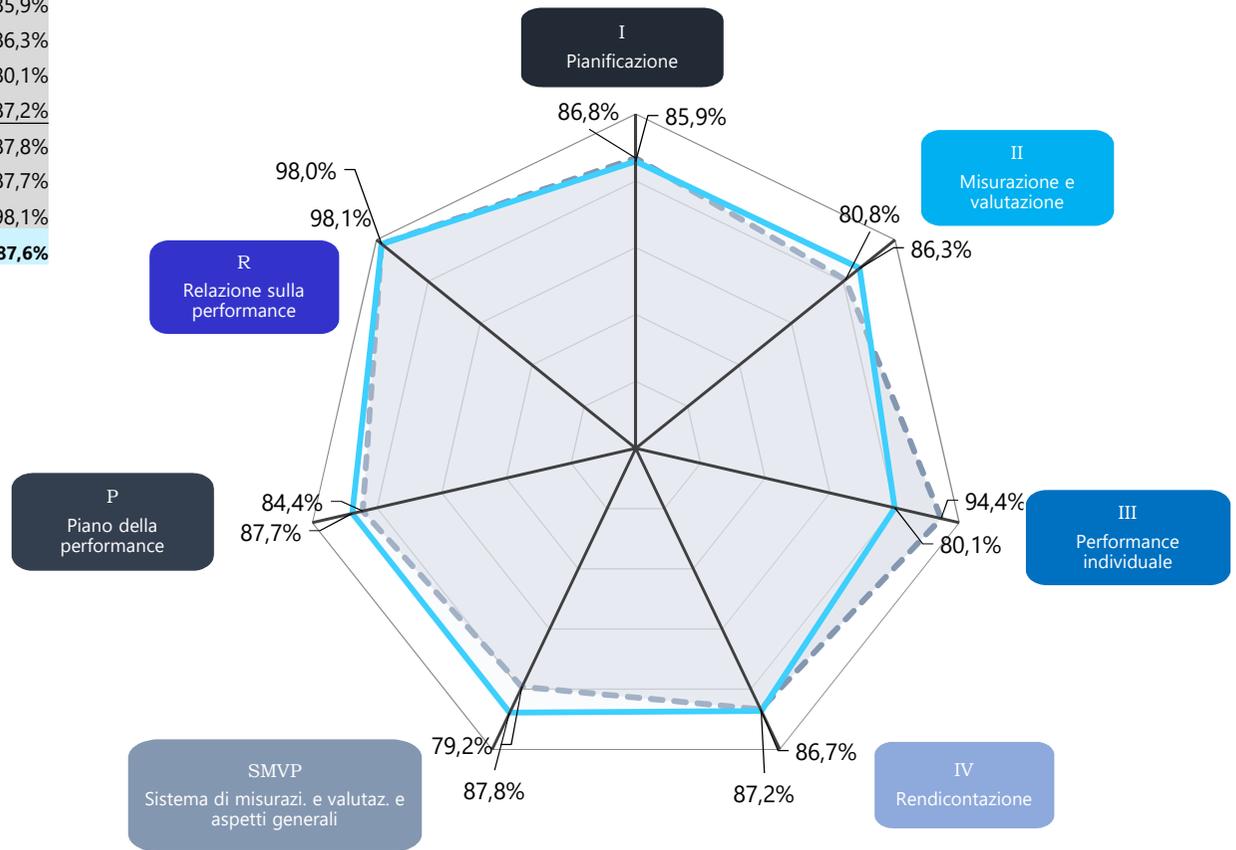
## 1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Nel complesso, il risultato della valutazione del Sistema dei controlli interni della CCIAA di Benevento si attesta su un valore medio che si pone al di sopra della metà della scala, rispetto a un'ipotetica situazione ideale (87,2 vs 100,0). Ciò si presenta sicuramente come un risultato apprezzabile, tenuto conto che si tratta di una Camera che, ormai da novembre 2016, è in fase di accorpamento con la Consorella di Avellino, che per i primi 5 mesi dell'anno è stata priva degli organi di governo e che da anni soffre il disagio di una importante carenza di personale.

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 nel grafico e nella tabella di seguito riportati - vedono conseguire i migliori punteggi relativamente agli item riguardanti la "Relazione sulla performance" (98%), e la "Performance individuale" (94,45%).

Gli item che presentano un risultato relativamente peggiore, anche se i dati si posizionano sempre su un risultato medio prossimo all'80%, sono quelli del "Sistema di misurazione e valutazione" (79,17%) e quello relativo alla fase di "Misurazione e Valutazione" (80,83%). In una posizione intermedia si collocano, infine, le fasi relative al "Piano della Performance", alla

	N. domande	Avanzamento compilazione	Punteggio CCIAA	Media Nazionale
<b>I</b>	11	100,0%	86,8%	85,9%
<b>III</b>	6	100,0%	80,8%	86,3%
<b>III</b>	6	100,0%	94,4%	80,1%
<b>IV</b>	6	100,0%	86,7%	87,2%
<b>SMVP</b>	12	100,0%	79,2%	87,8%
<b>P</b>	9	100,0%	84,4%	87,7%
<b>R</b>	10	100,0%	98,0%	98,1%
	<b>60</b>	<b>100,0%</b>	<b>87,2%</b>	<b>87,6%</b>



## 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, per quanto è stato possibile rilevare, è 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 2021, 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 2021, Budget direzionale anno 2021) sono stati adottati solo a seguito dell'insediamento del Commissario straordinario, avvenuto, come sopra anticipato, il 26 maggio. Questi documenti, successivamente alla loro approvazione, sono stati prontamente pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.

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.

Nella sua attività di pianificazione l'Ente ha cercato di temperare 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" anche in considerazione dell'emergenza sanitaria da COVID - SARS, prolungatasi nel 2021.

## 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 è stato svolto un monitoraggio semestrale le cui risultanze sono state discusse con alcuni stakeholder interni dell'Ente. In linea generale gli obiettivi sono stati quasi universalmente raggiunti; ciò nonostante, per un numero limitato di essi si sono evidenziati anche dei seppur contenuti margini di miglioramento.

Diversi sono stati i soggetti coinvolti nell'analisi dello stato di avanzamento degli obiettivi: oltre agli uffici direttamente interessati dalle attività di produzione e raccolta dei dati, nella fase di misurazione della performance organizzativa sono intervenuti il Segretario Generale, il Commissario Prefettizio nella sua funzione sostitutiva dell'organo di Giunta, e 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 2021), non essendo stati conferiti incarichi di posizione organizzativa.

Il Segretario Generale, come previsto dal SVMP, ha adottato apposita metodologia di dettaglio per la valutazione delle performance dell'Ente camerale. Al riguardo, la valutazione della performance per

il personale non dirigenziale si 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 l'anno 2021, il Commissario Straordinario con i poteri della Giunta camerale). E' stato poi compito del Commissario Straordinario valutare anche i due dirigenti, misurando il contributo dato da ciascuno di essi 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, ha previsto 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 2021, 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.

Punti di forza ●

Punti di debolezza ●

Pianificazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nel Piano Performance 2021-2023 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.</li> <li>• Il Piano rispetta un giusto equilibrio tra continuità pluriennale degli obiettivi dell'Ente e loro innovazione.</li> <li>• Si fa largo uso di target di tipo quantitativo, il che consente una loro precisa misurazione.</li> <li>• Gli obiettivi strategici ed operativi sono in gran parte correlati tra di loro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il lungo processo di accorpamento con la consorella di Avellino, ancora non giunto a termine, 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.</li> <li>• Il processo di costruzione del piano potrebbe prevedere un maggiore coinvolgimento motivazionale e creativo del personale impegnato in tali attività.</li> <li>• Sarebbe auspicabile, per qualche obiettivo che lo consente, innovare negli strumenti di pianificazione utilizzando anche indicatori di misurazione della customer satisfaction.</li> </ul>
Misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Piena compatibilità del documento con le linee guida più recenti trasmesse da Unioncamere.</li> <li>• Gli obiettivi strategici ed operativi prevedono l'utilizzo di indicatori in prevalenza misurabili in maniera chiara ed oggettiva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Questa fase risente della fortissima carenza di personale che con difficoltà riesce a rispettare le scadenze previste per le attività di misurazione e valutazione.</li> </ul>
Performance individuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dal punto di vista metodologico ed operativo, la valutazione del personale si integra pienamente nel ciclo della performance camerale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Le risultanze della valutazione individuale hanno una potenzialità di utilizzo non ben sfruttata.</li> </ul>
Rendicontazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vi è piena corrispondenza tra Relazione sulla gestione e Relazione sulla performance.</li> <li>• Relativamente all'anno 2020 è stata predisposta la relazione sul funzionamento complessivo dei controlli interni.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il report sul controllo strategico ha natura meramente formale.</li> </ul>

### 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 assume ad elemento fondamentale per il ciclo di gestione della performance. Approvato nel corso del 2019 a 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 è stato aggiornato nel corso del 2021 con Determinazione del Commissario straordinario n.31/21, adottata con i poteri della Giunta camerale.

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 intende affrontare la problematica del lavoro agile anche con riferimento ai contenuti ed all'obbligatorietà del POLA.

Il **PIANO DELLA PERFORMANCE** triennale è stato elaborato sulla base delle indicazioni provenienti da Unioncamere ed è 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. Il Piano della Performance 2021 consente in maniera immediata di rendicontare i risultati raggiunti. Per gli obiettivi operativi è stata sempre indicata l'Area di competenza.

La stesura del 2021 ha previsto anche, quale allegato, il Piano delle Azioni positive.

Quanto alla **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE anno 2021**, essa è in via di predisposizione da parte degli Uffici competenti e sarà pienamente in linea con gli obiettivi pianificati nel Piano Performance 2021-2023 adottato con Determinazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta camerale n. 22/2021. Ai fini della redazione di detto documento sarà necessario acquisire preliminarmente le risultanze dell'esercizio di riferimento che saranno riportate nel relativo Bilancio Consuntivo.

Va al riguardo osservato che la Relazione sulla Performance 2020 di competenza del 2021 ha sofferto nei suoi aspetti formali per il mancato rispetto delle scadenze temporali predefinite per la richiamata mancanza degli organi di governo camerali nei primi cinque mesi dell'anno.

### 3. ANALISI DEI DOCUMENTI

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
SMVP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adottato secondo le Linee Guida predisposte da Unioncamere di concerto con il Dipartimento della Funzione pubblica.</li> <li>• Il sistema di misurazione prevede una chiara attribuzione delle valutazioni ai vari livelli di performance rilevati.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pesano sull'efficienza organizzativa delle attività svolte le ristrettezze di organico.</li> <li>• 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.</li> </ul>
PIANO DELLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il Piano, adottato a seguito di insediamento del Commissario straordinario, è coerente con le linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione pubblica.</li> <li>• Si caratterizza per una struttura sintetica, chiara e di immediata comprensibilità.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La divulgazione dei contenuti del piano ha una platea potenziale più ampia di quella attualmente utilizzata.</li> </ul>
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esiste ormai una metodologia consolidata nella redazione della Relazione sulle performance che agevola il rispetto degli adempimenti previsti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informale strutturazione del report sul controllo di gestione.</li> <li>• L'analisi di contesto non sempre è circoscritta a realtà territoriali coincidenti con la provincia di riferimento.</li> </ul>

## 4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Sulla base dell'analisi esposta si ritiene che il sistema complessivo della valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni della Camera di Commercio di Benevento sia conforme alle normative e risponda 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, 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. va in primo luogo completata 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.

2) nella definizione degli obiettivi strategici e dei correlati indicatori di risultato nel Piano della performance occorre continuare a prestare attenzione al loro carattere effettivamente strategico e sfidante e alla necessità che gli stessi siano interconnessi tra loro e articolati in obiettivi operativi che aiutino a comprendere le modalità che si intendono seguire per la realizzazione delle finalità strategiche, ivi inclusa la loro graduazione temporale.

3) è auspicabile che in futuro si concentri maggiormente 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.

4) la Relazione sul funzionamento dei controlli potrebbe diventare un importante documento da considerare all'atto della definizione degli obiettivi del Piano delle Performance suggerendo interventi in aree di attività che emergono tra le criticità segnalate tra le criticità emergenti dal tool di rilevazione dei dati.