

CCIAA di Irpinia Sannio

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2024

28 aprile 2025

SOMMARIO

Premessa	2
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE	3
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO.....	4
3. ANALISI DEI DOCUMENTI.....	6
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO	8

Premessa

La presente Relazione viene redatta dall'OIV ai sensi dell'art 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 ss.mm.ii. per riferire sul corretto funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e del Ciclo di gestione della performance, evidenziandone criticità e punti di forza e per presentare contestualmente proposte di miglioramento. Tale documento rappresenta inoltre l'atto finale dell'attività di monitoraggio dell'OIV, che si è svolta nel corso del 2024 mediante incontri periodici con i dirigenti, componenti della struttura tecnica di supporto e OIV.

L'attività dell'OIV è ispirata ai principi di indipendenza e imparzialità e tale documento, nello specifico, è stato redatto come segue:

- nel rispetto dei principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato (delibera CIVIT n. 4/2012),
- seguendo le linee di indirizzo ANAC - delibera n. 23 del 16/04/2013,
- seguendo le linee guida Unioncamere del mese di aprile 2021 avvalendosi per la stesura dei risultati di un tool di autovalutazione che Unioncamere ha messo a disposizione dell'OIV,
- evidenziando commenti sulle criticità rilevate ed eventuali azioni correttive e suggerimenti già riscontrati e condivisi dall'OIV in corso d'anno, anche avvalendosi della lettura dei dati e informazioni raccolti attraverso il tool di autovalutazione predisposto da Unioncamere.

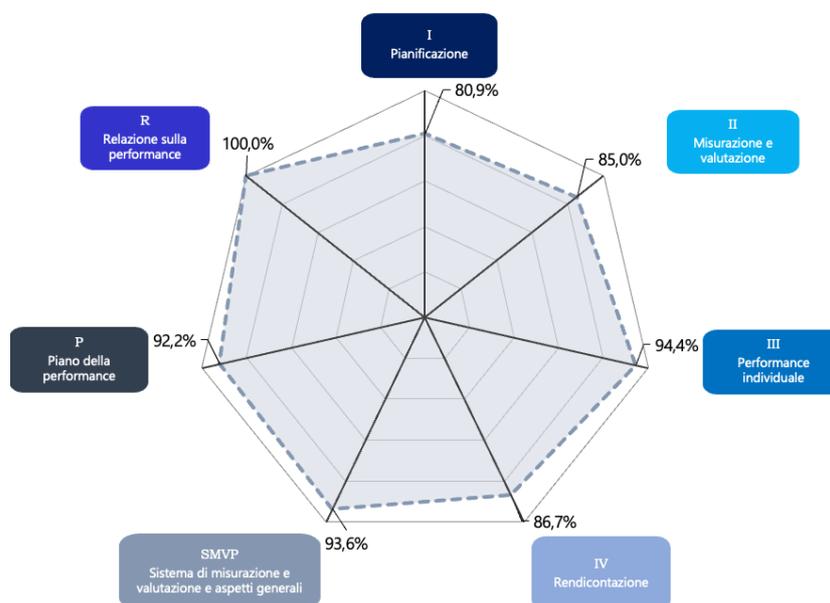
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Nel complesso, la valutazione del ciclo della performance della CCIAA di Irpinia Sannio si attesta leggermente al di sopra del 90% della scala rispetto a un'ipotetica situazione ideale (90,41% vs 100% in riferimento al ciclo 2024). Nel tempo la situazione è decisamente migliorata, come si evince dal grafico riportato di seguito.



Nella figura successiva si riporta un grafico a radar che consente di avere un quadro di insieme della situazione della Camera di commercio per le 4 fasi del ciclo e per i 3 documenti che ne rappresentano gli output.

L'item nel quale la CCIAA di Irpinia Sannio è relativamente meglio posizionata è quello della "Relazione sulla performance" (100%). Al contrario, la fase che evidenzia il posizionamento peggiore è quella della "Pianificazione", che si attesta all'80,9%. Altri ambiti che presentano margini di miglioramento riguardano la "Misurazione e valutazione" (85%) e la "Rendicontazione" (86,7%).



2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Di seguito, si riporta in sintesi quanto è emerso dall'analisi del ciclo della performance della CCIAA di Irpinia Sannio, effettuata mediante il *tool di autovalutazione* messo a disposizione da Unioncamere nell'ambito della piattaforma di sistema.

Per quanto riguarda la fase di **PIANIFICAZIONE** si evidenzia un processo bottom up per la definizione di obiettivi, indicatori e target nel quale tali elementi sono frutto di proposte fatte da parte degli uffici, in seguito recepite ed eventualmente integrate dagli organi direttivi; gli stessi sono definiti in maniera sufficientemente "sfidante", sulla base di una serie di elementi quali: analisi di contesto interno e esterno, report di controllo di gestione, relazione sulla performance dell'anno precedente.

Nel merito dell'individuazione degli obiettivi strategici del triennio considerato, si è cercato un equilibrio tra la continuità pluriennale degli obiettivi stessi e l'innovazione necessaria per adattarsi ai cambiamenti del contesto. Gli indicatori sono generalmente di tipo quantitativo e sono «multidimensionali», coprendo tendenzialmente diverse dimensioni della performance (efficacia, efficienza, qualità, ecc.).

Nell'ambito degli obiettivi operativi, si fa ricorso a obiettivi «trasversali», ai quali concorrono più unità organizzative.

Una volta definita e approvata, la pianificazione viene condivisa attraverso l'invio di documentazione e incontri operativi con il personale.

Tra i possibili ambiti di miglioramento della fase di PIANIFICAZIONE:

- è ipotizzabile una maggiore integrazione di taluni elementi (analisi effettiva dei bisogni dell'utenza e coinvolgimento attivo degli stakeholder) nel processo definitorio;
- migliorare la connessione tra gli obiettivi operativi e quelli strategici nei due livelli di pianificazione, nel senso di rendere il raggiungimento dei primi diretta conseguenza del raggiungimento dei secondi nell'ambito della performance operativa;
- in sede di definizione dei target si potrebbe tenere conto anche di ulteriori aspetti quali: valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale (benchmark) e indicazioni da parte degli stakeholder.

Per quanto riguarda la fase di **MISURAZIONE E VALUTAZIONE**, la raccolta delle misure elementari avviene ricercando la maggiore oggettività possibile secondo un flusso strutturato di rilevazione e validazione e facendo riferimento a fonti "certificate" e, quando possibile, a banche dati esterne.

Visto il raggiungimento della quasi totalità degli obiettivi e dei relativi indicatori, in futuro potrebbe pensarsi ad una pianificazione della performance ancora più sfidante.

Le due fasi di misurazione e valutazione sono adeguatamente distinte. L'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei Report di performance organizzativa coinvolge il Segretario generale, i Responsabili delle unità organizzative (Dirigenti e/o EQ), l'OIV e la Giunta.

Le fasi di misurazione e valutazione rispettano le tempistiche previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) dell'Ente.

In merito alla fase di **GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**, si tiene conto sia dei «risultati» che dei «comportamenti» (per i quali l'Ente ha definito un dizionario dei fattori di valutazione) con un peso appropriatamente crescente della prima componente per le categorie professionali più elevate.

La comunicazione delle aspettative e dei comportamenti attesi avviene anche con l'ausilio di prospetti riepilogativi che indicano gli obiettivi su cui si concentra la performance dell'unità organizzativa di appartenenza e verso i quali l'impegno del personale deve essere orientato.

I risultati della valutazione individuale vengono utilizzati non solo per il sistema premiante, ma anche per interventi di sviluppo e/o di aggiustamento dell'organizzazione, nonché per impostare interventi formativi e per promuovere la crescita professionale del dipendente.

La fase di **RENDICONTAZIONE** è la risultante finale di un processo che coinvolge l'amministrazione a diversi livelli (Giunta, SG, Dirigenti, P.O., Controllo di gestione) e l'OIV.

La Relazione sulla performance viene predisposta in coerenza con altri strumenti di reporting (segnatamente il Rapporto sui risultati) entro i termini di legge (30 giugno) e contiene tutte le informazioni previste da norme e Linee guida in materia. Oltre a essere pubblicata nella Sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale, è occasione per discutere i risultati in essa rappresentati con gli stakeholder interni dell'ente.

Inoltre, la CCIAA completa le rilevazioni nazionali di Sistema annualmente richieste (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos) con ritardo, seppur contenuto (entro al massimo un mese dalle rispettive scadenze).

Infine, l'Ente predisponde anche il Report sul Controllo Strategico, che viene effettivamente utilizzato e posto all'attenzione dell'organo d'indirizzo politico-amministrativo.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none"> • Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici • Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione • Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative) 	<ul style="list-style-type: none"> • Si tiene conto, in sede di pianificazione, solo di alcuni aspetti, che potrebbero essere integrati (ad es., con l'analisi effettiva dei bisogni dell'utenza e il coinvolgimento attivo degli stakeholder)
Misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno • Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione • Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP 	<ul style="list-style-type: none"> • Assenza di puntuale definizione delle fasi del monitoraggio
Performance individuale	<ul style="list-style-type: none"> • Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti) • Adeguata comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire 	<ul style="list-style-type: none"> • Assenza di formalizzazione degli obiettivi individuali al personale non dirigenziale e non titolare di incarico di E.Q.
Rendicontazione	<ul style="list-style-type: none"> • La rendicontazione è l'esito finale di un processo iterativo che coinvolge l'amministrazione ai diversi livelli • Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance • Adeguata predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli 	<ul style="list-style-type: none"> • Non sempre si riesce a rispettare le scadenze previste.

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Per tutti i documenti, in generale, è possibile riscontrare una gestione tempestiva e rispettosa delle scadenze previste dalle norme.

Il **SMVP** è stato approvato con deliberazione commissariale n° 82/2023 e confermato con Determinazione commissariale n. 116/2024. In esso è prevista una periodicità per il monitoraggio infrannuale della performance, che assicura un adeguato controllo sull'andamento degli obiettivi. Viene anche definito chiaramente a quale livello di unità organizzativa elementare viene misurata la performance organizzativa, così come sono stabiliti i criteri (soglie, margini di tolleranza) per valutare in modo preciso il grado di avanzamento di obiettivi e indicatori.

Sul fronte della valutazione individuale del personale, sono puntualmente definiti i pesi assunti dalle diverse componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti), garantendo una valutazione organica e ponderata del rendimento dei singoli in rapporto al loro posizionamento nella struttura camerale e al contributo professionale offerto.

Il SMVP è coerente e allineato con le Linee guida Unioncamere e DFP. L'OIV svolge un ruolo attivo nel Ciclo della performance camerale, con funzioni non solo di compliance, ma anche di stimolo nella fase di pianificazione e di partecipazione alla misurazione e valutazione; non sono state segnalate dall'OIV disfunzioni "sistemiche" o "metodologiche" tali da inficiare il funzionamento ottimale del ciclo delle performance.

Come margine di miglioramento, sarebbe preferibile pubblicare il documento in un formato aperto (e non scansionato), affinché possa essere consultato con maggiore facilità dagli stakeholder dell'Ente.

Il **PIAO** 2024-2026 è stato approvato con determinazione commissariale n. 6 in data 31 gennaio 2024, rispettando il termine previsto e aggiornato con Determinazione commissariale n. 36 del 13/05/2024.

Il documento, con una lunghezza superiore alle 140 pagine e con meno di 40 obiettivi complessivi (strategici e operativi) si ritiene comunque leggibile e fruibile dagli stakeholder esterni.

Per la sua elaborazione, è stato creato un gruppo di lavoro trasversale che coinvolge i referenti/responsabili di tutte le funzioni interessate e con l'individuazione di un pivot incaricato di coordinare le attività.

Sono chiaramente indicate le unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi. Ciò favorisce la trasparenza e la responsabilizzazione all'interno dell'ente.

Il PIAO include quasi tutti gli aspetti previsti dal D.L. 80/2021, quali obiettivi strategici (valore pubblico), obiettivi operativi (performance), rischi corruttivi e trasparenza, parità di genere, fabbisogni del personale e formativi e organizzazione del lavoro agile, eccetto che la semplificazione delle procedure. Questo evidenzia una conformità quasi totale alle disposizioni legislative recenti.

Nel Piano si riscontra un collegamento effettivo e pieno tra i diversi ambiti/temi trattati, suggerendo un approccio integrato alla pianificazione.

Infine, nella prospettazione degli Obiettivi strategici e operativi del Piano, gli elementi informativi inseriti riguardo ai relativi indicatori sono: algoritmi, baseline, target.

In linea con il SMVP, la valutazione è stata espressa anche semestralmente, in quanto in sede di pianificazione della performance, sono stati previsti degli obiettivi intermedi. Con Determinazione commissariale n. 66 del 30/07/2024, infatti, è stata approvata la Relazione sulla Performance al I semestre e con successiva Determinazione commissariale n. 9 del 20/01/2025, è stata approvata la Relazione al II semestre. Il ciclo della

Performance 2024 sarà chiuso, come normativamente prescritto, a seguito dell'approvazione del Bilancio di esercizio 2024 e previa valutazione dei risultati gestionali rendicontati al 31/12/2024. Sarà assicurato, come per le precedenti annualità, un congruo intervallo di tempo all'OIV per la validazione di sua competenza.

Entrando nel merito dei contenuti, l'analisi del contesto viene correttamente riferita all'esercizio oggetto di rendicontazione ed è adeguatamente tarata rispetto ai fenomeni che hanno influenzato l'operatività dell'ente e il raggiungimento degli obiettivi, indicando una solida base analitica per la valutazione della performance.

La Relazione è coerente con le Linee guida Unioncamere/DFP e include la rendicontazione esaustiva degli obiettivi strategici e operativi, fornendo un quadro completo dei risultati a tutti i livelli. In essa, viene garantita chiarezza e distinzione tra la raccolta dei dati e il giudizio sul loro significato, grazie alla separata evidenza tra misurazione e valutazione e di commenti relativi agli scostamenti più significativi.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
SMVP	<ul style="list-style-type: none"> • Periodicità del monitoraggio infrannuale della performance • Commitment e adeguatezza dell'impegno complessivo da parte dell'ente sul ciclo della performance 	<ul style="list-style-type: none"> • Documento pubblicato non in formato aperto
PIAO	<ul style="list-style-type: none"> • Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione • Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi 	<ul style="list-style-type: none"> • Assenza delle fonti tra gli elementi informativi relativi agli indicatori
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> • Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione • Corretta esposizione dell'analisi del contesto • Rendicontazione esaustiva degli obiettivi strategici e operativi 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi dei principali risultati raggiunti non adeguatamente rappresentata a livello grafico

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Alla luce dell'analisi riportata in precedenza e, in particolare, degli elementi di criticità evidenziati (punti di debolezza), si ritiene che le possibili azioni di miglioramento da suggerire in via prioritaria, già a partire dal successivo ciclo, siano:

- pianificazione della performance più sfidante;
- la definizione di colloqui iniziali per la consegna delle schede individuali e l'illustrazione degli obiettivi sui quali il personale sarà valutato;
- la pubblicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance in formato aperto (e non scansionato) per consentire una maggiore fruibilità.

In prospettiva, ulteriori aspetti che presentano un livello di criticità meno elevato, sui quali quindi si può pensare a intervenire in maniera più graduale, sono:

- una maggiore integrazione di taluni elementi (analisi effettiva dei bisogni dell'utenza e coinvolgimento attivo degli stakeholder) nel processo definitorio;
- la definizione di momenti di incontro e confronto con gli stakeholder esterni dell'ente (imprese, associazioni di categoria, ecc.) per la condivisione della Relazione sulla performance oltre alla sua integrale pubblicazione nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente;
- l'integrazione grafica, nella Relazione sulla performance, dell'analisi dei principali risultati raggiunti anche a livello grafico, per consentire una maggiore comprensione ai destinatari esterni.

Napoli, 28 aprile 2025

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Prof. Luigi Maria Rocca