

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni - Anno 2023



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 presente 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.

Con il DPGRC n. 32 del 30 marzo 2023, il Presidente della Regione ha disposto di sciogliere il Consiglio della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura Irpinia Sannio ai sensi dell'art. 5, comma 2, lett. a), della L. 580/1993 e di nominare un Commissario straordinario con il compito precipuo di dare avvio alle procedure per il rinnovo del consiglio camerale - procedure iniziate in data 28 luglio 2023.

In esito alla cessazione dal servizio del Segretario Generale, dott. Luca Perozzi, in data 16 novembre 2023, è stata sottoscritta apposita

Convenzione con la Camera di Commercio di Salerno, per effetto della quale il dott. Raffaele De Sio ed il Dott. Antonio Luciani svolgono, in assegnazione temporanea e fino alla nomina del Segretario Generale da parte del Ministero, le funzioni di Segretario Generale di questa Camera di Commercio e di Dirigente.

Al momento della redazione del presente documento, le procedure di rinnovo degli Organi sono ancora in corso.

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Nel complesso, il risultato della valutazione del Sistema dei controlli interni della Camera Irpinia Sannio si attesta su un valore dell' 80,1%, ben oltre la media rispetto alla situazione ideale del 100%. Ciò si presenta sicuramente come un risultato apprezzabile, tenuto conto che si tratta di una Camera commissariata che continua a soffrire il disagio dell'assenza di *turn-over* di personale.

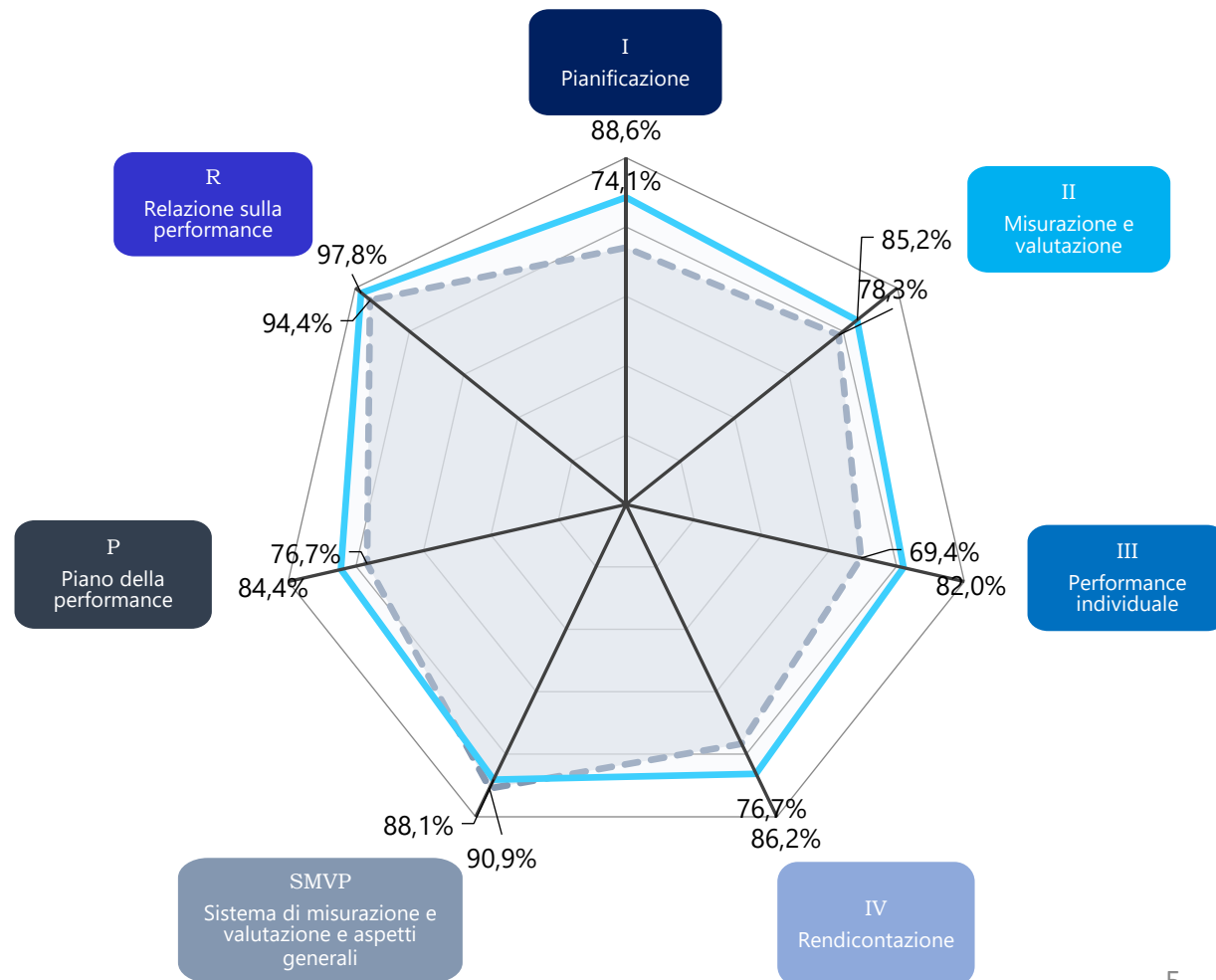
Dall'analisi dei punteggi ottenuti dalle fasi del ciclo di gestione della performance e dal sistema documentale in cui esso si esplicita - secondo quanto evidenziato nel grafico e nella tabella di seguito riportati - emerge che i migliori risultati si riscontrano relativamente agli item riguardanti la "Relazione sulla performance" (94,4%) ed il "SMVP" (90,9%).

Gli item che presentano un risultato relativamente peggiore, anche se i dati si posizionano sempre su un risultato medio al di sopra del 70%, sono quelli della "Performance individuale" (69,4%) e quello relativo alla fase di "Pianificazione" (74,1%). In una posizione intermedia si collocano, infine, le fasi relative alla "Rendicontazione" ed alla "Misurazione e Valutazione".

Rappresentazione grafica: item

Media Nazionale

	N. domande	Avanzamento compilazione	Punteggio CCIAA	
I	11	100,0%	74,1%	88,6%
II	6	100,0%	78,3%	85,2%
III	6	100,0%	69,4%	82,0%
IV	6	100,0%	76,7%	86,2%
SMVP	11	100,0%	90,9%	88,1%
P	9	100,0%	76,7%	84,4%
R	9	100,0%	94,4%	97,8%
	58	100,0%	80,1%	87,5%



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 della Camera Irpinia Sannio è del tutto aderente a quanto richiesto dalle prescrizioni contenute nel d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

Nel corso dell'anno 2023, tuttavia i documenti di pianificazione relativi all'annualità considerata (Relazione previsionale e programmatica, Piano della Performance, PIAO 2023-2025, Bilancio di previsione anno 2023, Budget direzionale anno 2023) sono stati adottati oltre le tempistiche di legge e solo una volta intervenuta la nomina del Commissario straordinario. 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 recepite ed integrate dagli organi direttivi; si è tenuto conto di un'analisi del contesto interno ed esterno, del report del controllo di gestione e della Relazione sulla performance dell'anno precedente. Quanto alla

misurabilità degli obiettivi e relativi indicatori, sono stati definiti in maniera puntuale e i target ad essi associati sono generalmente di tipo quantitativo. Sono stati associati almeno due indicatori per ogni obiettivo strategico e si è fatto ricorso anche ad obiettivi trasversali cui concorrono diverse unità organizzative. Anche nel 2023, la Camera ha recepito gli obiettivi di sistema, come trasmessi dalla Presidenza Unioncamere prevedendo target diversi in base ai rispettivi dati di baseline.

Nell'attività di pianificazione, la Camera ha temperato l'esigenza di dare continuità pluriennale agli obiettivi senza tralasciare la necessità di realizzare un adeguamento strategico ai mutamenti delle situazioni. I target sono stati finalizzati ad un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e si è tenuto conto, laddove possibile e previa disponibilità dei dati, dell'andamento temporale degli ultimi anni.

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

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

La **MISURAZIONE E VALUTAZIONE** riguarda la rilevazione dei risultati e la loro valutazione rispetto ai target previsti. Nel corso dell'anno oggetto di rendicontazione, la relazione della performance anno 2022 è stata validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione prima del termine previsto dal citato D.lgs 150/2009; diversi sono stati i soggetti coinvolti nella redazione del documento: oltre agli uffici direttamente interessati dalle attività di raccolta ed elaborazione dei dati, è intervenuta la Dirigenza ed il Commissario con i poteri della Giunta.

Circa la **GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE** si precisa che la componente "risultati" ha un peso maggiore per le aree professionali più elevate e che gli obiettivi individuali sono stati attribuiti solo al personale assegnatario di compiti direttivi o di coordinamento ed in specie al Segretario Generale e a un Dirigente. Il SMVP vigente è stato approvato con Determinazione commissariale, adottata con i poteri della Giunta, il 24 ottobre 2023 (Determinazione n. 82).

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 solo a seguito di approvazione della relazione sulla performance da parte dell'organo competente. La relazione sulla performance 2023 sarà approvata dal 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. 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 e competenze. Diverse percentuali sono previste per gli incaricati di PO e per i Dirigenti ed il Segretario Generale. I risultati della performance individuale sono utilizzati anche per la crescita professionale del personale.

La fase di **RENDICONTAZIONE**, rappresentante il momento finale del Ciclo di gestione delle Performance, prevede il coinvolgimento di diversi soggetti: Segretario Generale, Dirigente, OIV, Commissario Straordinario con i poteri della Giunta camerale. A seguito dell'approvazione da parte del Commissario Straordinario e della validazione da parte dell'OIV, la relazione sulla performance 2023, sarà pubblicata nell'apposita sotto-sezione dell'Amministrazione trasparente del sito camerale.

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none"> Nel PIAO 2023-2025, gli obiettivi e i relativi indicatori e target sono coerenti con le piattaforme di sistema Unioncamere (Pareto e Kronos) e sono definiti in maniera partecipata e condivisa tra gli Uffici. Il documento rispetta un giusto equilibrio tra continuità pluriennale degli obiettivi dell'Ente e loro innovazione. Nel documento <i>de quo</i> si 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 commissariamento ha comportato un ritardo nell'approvazione dei fondamentali documenti dell'Ente. Il processo di costruzione del documento della 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 l'Ente - che, con qualche 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 strutturata 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Carenza di occasioni di «presentazione pubblica» degli esiti della valutazione

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 2023, 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.

Il **PIAO** triennale è stato elaborato da parte della Camera 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 2023**, essa è in via di predisposizione da parte degli Uffici competenti e darà conto degli obiettivi pianificati. Sarà adottata dal Commissario Straordinario con i poteri della Giunta camerale e validata dall'Organismo di valutazione della performance della Camera Irpinia Sannio.

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.
PIAO	<ul style="list-style-type: none">• Il PIAO ha recepito gli obiettivi di sistema, predisposti dalla Presidenza di Unioncamere.• Si caratterizzano per una struttura sintetica, chiara e di immediata comprensibilità.	<ul style="list-style-type: none">• Il commissariamento ha determinato incertezze che hanno influenzato aspetti importanti del Ciclo delle performance, soprattutto quanto alla fase di approvazione del documento
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none">• Al momento della redazione del presente documento, l'ufficio competente, ad approvazione del bilancio di esercizio 2023, predisporrà la Relazione sulla performance per il 2023	<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 della Camera sia conforme alle normative e risponda alle esigenze camerali. E' chiaro che azioni di miglioramento possano sempre essere individuate. 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:

- In relazione alla introduzione del PIAO l'OIV evidenzia come diventa fondamentale, progressivamente, attuare una forte collaborazione tra ruoli e funzioni diverse dell'ente, al fine di sviluppare una forte integrazione tra pianificazione strategica, performance organizzativa, integrità e anticorruzione e politiche di sviluppo delle risorse umane;
- La definizione degli obiettivi strategici e dei correlati indicatori nel Piano della performance si avvale di un'architettura condivisibile; si dovrà continuare a prestare attenzione, in chiave di miglioramento, al carattere effettivamente strategico e sfidante di obiettivi e indicatori, anche con riferimento agli obiettivi specifici assegnati al segretario generale e ai dirigenti;
- In merito agli indicatori inseriti nel Piano di performance, si consiglia di sviluppare l'analisi sull'efficacia di quanto realizzato sul tessuto imprenditoriale locale, cioè sull'efficacia esterna dell'azione camerale potenziando indicatori di *outcome*;
- Poiché, alla luce del PIAO, diventa fondamentale ragionare in termini di Valore Pubblico, è necessario sviluppare sempre di più il coinvolgimento dei portatori di interessi esterni e degli utenti finali dei servizi, con processi partecipativi e di confronto aperto;
- Le politiche della CCIAA vengono portate avanti sia attraverso i servizi camerali, sia grazie ad aziende speciali. Si suggerisce di integrare nel processo di valutazione camerale della performance anche la valutazione dell'integrazione da CCIAA e soggetti con cui la stessa collabora;

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

- La connessione tra performance e prevenzione della corruzione e della trasparenza risulta ancora più necessaria alla luce del PIAO, e si presta a continui ed ulteriori rafforzamenti;
- Si potrebbe ricorrere all'utilizzo dei *benchmark* per la definizione dei target di sistema, previa verifica della successiva disponibilità dei dati di confronto nazionali a consuntivo;
- 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;
- 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.

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Sulla base delle considerazioni riportate, l'OIV ritiene che, complessivamente, il sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni Camera di commercio Irpinia Sannio risulti rispondente alla normativa e congruente alle esigenze dell'Ente.

Si ritiene tuttavia che possano essere ravvisati margini di miglioramento, come da azioni indicate, considerando che l'intero ciclo di gestione della performance è un processo di per sé dinamico e in costante evoluzione normativa e/o metodologica.

Napoli, 29 aprile 2024

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Prof. Luigi Maria Rocca