

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni - Anno 2020

30/04/2020



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, 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 un 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 2020, l'Organismo Indipendente di Valutazione, in accordo con il Segretario Generale, ha utilizzato, per la stesura della Relazione, il tool che Unioncamere ha messo a punto, 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.

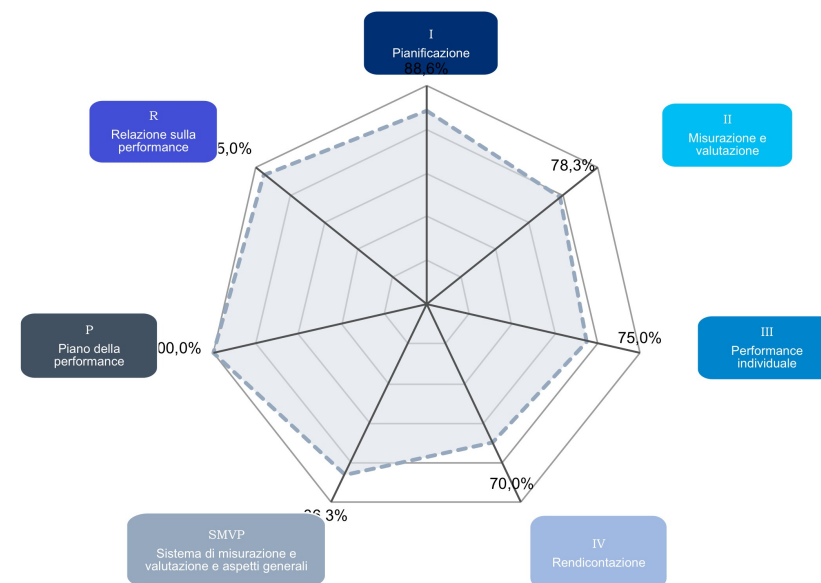
La Relazione, sintetica e schematica, è articolata sulla base delle sezioni del tool e contiene dati e informazioni raccolti attraverso di esso, integrati da commenti relativi ad eventuali criticità riscontrate e da suggerimenti riguardanti aspetti su cui sembra opportuno realizzare un approfondimento. In Premessa va anche osservato che, attualmente, 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, e che si è in attesa di una sua nomina per garantire la piena operatività dell'Ente nella sua nuova configurazione organizzativa.

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Nel complesso, il risultato della valutazione del Sistema dei controlli interni della CCIAA di Avellino si attesta su un valore medio ponderato che si pone al di sopra della metà della scala, rispetto a un'ipotetica situazione ideale (84,7 % vs 100,0). Ciò rappresenta sicuramente un risultato apprezzabile se si considera la persistente condizione di esiguità di personale dell'Ente e la situazione di precarietà pianificatoria derivante dalla circostanza che la CCIAA di Avellino è coinvolta da novembre 2016 nel processo di accorpamento con la consorella di Benevento che, ad oggi, non si è ancora concluso.

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 qui riportati – vedono conseguire i migliori punteggi relativi dal “Piano della performance” (100%) e dalla “Relazione sulla performance” (95%). Le fasi del ciclo che presentano un risultato relativamente peggiore, anche se i dati si posizionano sempre al di sopra della metà della scala di valutazione, sono quelle della “Rendicontazione” (70%), della “Performance individuale” (75%) e della “Misurazione e valutazione” (78,3%). In una posizione intermedia si collocano, infine, gli item relativi alla “Pianificazione” (88,6%) e al “Sistema di misurazione e valutazione e aspetti generali” (86,3%).

	N. domande	Avanzamento compilazione	Punteggio CCIAA
I	11	100,0%	88,6%
III	6	100,0%	78,3%
III	6	100,0%	75,0%
IV	6	100,0%	70,0%
SMVP	12	100,0%	86,3%
P	9	100,0%	100,0%
R	10	100,0%	95,0%
	60	100,0%	84,7%



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 dell'anno 2020, 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 nel pieno rispetto dei termini imposti dalle disposizioni normative vigenti.

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 e i target ad essi associati sono stati spesso legati alla realizzazione di una specifica attività entro un determinato

termine temporale. Sono stati anche fissati obiettivi trasversali raggiungibili con il concorso di più unità operative.

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. 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.

Gli obiettivi, indicatori e target sono stati definiti in modo sufficientemente "sfidante" anche in considerazione dell'emergenza sanitaria da COVID - SARS 2. Va al riguardo precisato che, a seguito del fenomeno pandemico, è stato realizzato un aggiornamento del Piano delle performance, approvato dalla Giunta camerale nella seduta del 29 luglio 2020. Detto aggiornamento è stato pubblicato nell'apposita sottosezione del sito istituzionale dell'Ente e presentato dal Segretario Generale a tutto il personale camerale nel corso del mese di settembre 2020.

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Per quanto riguarda la fase di **MISURAZIONE E VALUTAZIONE** la stessa riguarda la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei piani e programmi di cui al Piano della Performance, nonché il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali.

E' stato svolto un monitoraggio semestrale sull'andamento della performance da parte del controllo interno di gestione; i risultati hanno evidenziato che accanto ad alcuni obiettivi raggiunti pienamente ve ne sono altri che presentano margini di miglioramento.

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, la Giunta camerale 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 è 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 della Giunta 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, Giunta camerale). La relazione sulla performance è stata regolarmente presentata ed approvata nei termini previsti e pubblicata nella apposita sottosezione 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"> • Il Piano delle Performance per il triennio 2020-2022 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Manca una vera e propria biunivocità del processo di costruzione del piano che potrebbe generare un maggiore coinvolgimento motivazionale e creativo del personale impiegato in tali attività. • Sarebbe auspicabile, per qualche obiettivo che lo consente, innovare negli strumenti di pianificazione utilizzando anche indicatori aventi ad oggetto la qualità percepita dall'utenza.
Misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Il monitoraggio intermedio coinvolge solo la struttura del Controllo di gestione mentre potrebbe interessare anche altri referenti interni dell'Ente, quali Giunta ed OIV. • Manca una vera e propria strutturazione delle attività di rilevazione dei flussi di dati.
Performance individuale	<ul style="list-style-type: none"> • L'Ente predetermina correttamente le diverse componenti che contribuiscono alla definizione della performance individuale. 	<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. • Le risultanze della valutazione individuale hanno una potenzialità di utilizzo non ben sfruttata.
Rendicontazione	<ul style="list-style-type: none"> • Vi è una piena corrispondenza tra Relazione sulla gestione e Relazione sulla performance. • Dal corrente anno (2020) è stata predisposta la relazione sul funzionamento complessivo dei controlli 	<ul style="list-style-type: none"> • Non viene redatto il report sul controllo strategico. • Il 2020 è il primo anno in cui è stata predisposta la relazione sul funzionamento complessivo dei controlli.

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 2020.

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.

Il **PIANO DELLA PERFORMANCE 2020 - 2022** 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.

Il Piano della Performance 2020, rivisitato a causa dell'emergenza sanitaria, consente in maniera immediata di rendicontare i risultati raggiunti. Per gli obiettivi operativi è stata indicata l'Area di competenza.

Quanto alla **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020** 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. Come già precisato, a seguito dell'accorpamento delle due Camere di Commercio di Avellino e di Benevento deliberato nel novembre 2016, gli organi di governo dei due Enti sono attualmente decaduti. Si è in attesa del completamento della procedura e, in particolare, della nomina dell'organo politico di governo del nuovo Ente risultante dall'accorpamento per assicurare la sua piena funzionalità strategica ed operativa.

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
SMVP	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Il piano della performance ha una struttura sintetica, chiara e di immediata comprensibilità. 	<ul style="list-style-type: none"> • Potrebbe essere meglio gestita la fase di divulgazione dei contenuti del piano per renderlo accessibile ad una più vasta platea di interessati.
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> • Esiste ormai una metodologia consolidata nella redazione della Relazione sulle performance che agevola il rispetto degli adempimenti formali. • La Relazione è coerente con le linee guida di Unioncamere e della Funzione Pubblica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nell'analisi di contesto i dati spesso si presentano dispersivi in quanto riferiti a una realtà territoriale non coincidente con la provincia 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 di Commercio di Avellino 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 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, siano 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 fase di misurazione e valutazione, coinvolgere a livello formale nelle attività di monitoraggio intermedio, non solo la struttura del controllo di gestione, ma anche altri referenti, quali la Giunta e l'OIV;

- > 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;
- > rendere continuativa la predisposizione della Relazione sul funzionamento dei controlli da parte dell'OIV, relazione che può essere arricchita da un esame comparativo annuale degli interventi fatti per affrontare le criticità segnalate dai tool di rilevazione dei dati;
- > considerata la persistente emergenza epidemiologica, è necessario essere pronti a rimodulare gli obiettivi e a programmare interventi più stabili di riorganizzazione e di informatizzazione del lavoro, anche per affrontare le endemiche carenze di organico che, tuttavia, con il completamento del processo di accorpamento delle due Camere, potrebbero ricevere priorità assoluta nella definizione degli obiettivi futuri da parte del nuovo organo di governo camerale.