



CAMERA DI COMMERCIO
SALERNO

CCIAA di SALERNO

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni anno 2025

29/04/2026



SOMMARIO

Premessa	2
1 Programmazione/Definizione degli obiettivi strategici e specifici	3
2 Misurazione e Valutazione	4
3 Rendicontazione dei risultati.....	5
4 Azioni di miglioramento - Conclusioni.....	5



Premessa

La "Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni" della Camera di Commercio di Salerno – di seguito denominata "Relazione" – viene redatta ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a) del d. lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art.11, comma 1, lettera c) del d. lgs. n.74/2017. L'articolo dispone che l'Organismo indipendente di valutazione della performance o l'Organismo che svolge funzioni analoghe: *"monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi"*.

La presente relazione viene redatta seguendo lo schema tracciato dalla delibera n. 23/2013 della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (Civiti poi Anac). La relazione si suddivide in quattro sezioni e traccia una descrizione sintetica sul funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dalla Camera di Commercio di Salerno.

L'art. 7, comma 1, del medesimo d.lgs. n. 150/2009 dispone che *"Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance"*.

L'art. 6, comma 2, del D.P.R. 9.05.2016 n. 105 prevede: *"L'Organismo indipendente di valutazione svolge le funzioni e le attività di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009 con l'obiettivo di supportare l'amministrazione sul piano metodologico e verificare la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale. Verifica, inoltre, che l'amministrazione realizzi nell'ambito del ciclo della performance un'integrazione sostanziale tra programmazione economico-finanziaria e pianificazione strategico-gestionale. Ai fini della valutazione della performance organizzativa, promuove l'utilizzo da parte dell'amministrazione dei*

risultati derivanti dalle attività di valutazione esterna delle amministrazioni e dei relativi impatti”.

Si tratta di una disamina fondata sull’osservazione di quelle dinamiche che sviluppano all’interno dell’Amministrazione direttamente e indirettamente collegate al Ciclo di gestione della performance della Performance.

Pertanto, nel presente documento, i punti di forza, le criticità ed i suggerimenti migliorativi verteranno sui seguenti ambiti:

- Programmazione/Definizione degli obiettivi strategici e specifici;
- Misurazione e Valutazione;
- Rendicontazione dei risultati.

Alla fine del documento saranno comunque formulate valutazioni e osservazioni strettamente soggettive e proposti suggerimenti utilizzabili per i prossimi esercizi e resa una valutazione sintetica complessiva.

1 Programmazione/Definizione degli obiettivi strategici e specifici

La CCIAA di Salerno non ha mai trascurato di osservare l’evoluzione che ha subito nel tempo il Ciclo della performance e le indicazioni tecnico-operative che in tema ha fornito sia Unioncamere, sia il Dipartimento della funzione pubblica.

L’attenzione è stata rivolta a ciascuna delle fasi di cui si compone il suddetto Ciclo da quello programmazione strategico-operativa a quella inerenti la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale del personale, senza tralasciare la rendicontazione dei risultati conseguiti e il coinvolgimento degli stakeholder.

L’introduzione nell’ordinamento delle Pubbliche Amministrazioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha reso i Sistemi per la misurazione e valutazione della performance più incisivi nell’ambito del Ciclo di gestione della performance dovendo gli stessi essere in grado di fornire in una lettura integrata i risultati e gli effetti dell’intero Ciclo.

Non solo misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale ma anche e soprattutto rendicontazione dei risultati, di



determinazione del livello di Valore Pubblico conseguito rispetto a quello programmato e dei processi formativi necessari all'Ente medesimo.

Ancora una volta la programmazione strategica è stata curata nei minimi particolari ed è il risultato di continui confronti con gli stakeholder esterni e ovviamente interni in fatti, anche per il 2025, gli obiettivi strategici di medio e lungo periodo sono stati formalmente assegnati ai Dirigenti e da questi declinati ai Responsabili delle unità organizzative e all'altro personale.

Grazie alle previsioni del Sistema di valutazione, azioni/attività finalizzate a conseguire gli obiettivi, sono risultate ben correlate ai TMU (Tempo medio unitario necessario per singola pratica, attività o funzione).

Sempre con riferimento all'esercizio in commento, in continuità con gli esercizi precedenti, il Ciclo della performance, per come organizzato e gestito, ha prodotto effetti positivi quali:

- Continuità dei meccanismi di confronto sistematico tra valutato e valutatore, il tutto a vantaggio del primo valutatore, ovvero l'utente finale destinatario delle attività e delle funzioni di competenza della Camera di Commercio;
- Maggiore condivisione e partecipazione tra gli stakeholder interni e tra questi e quelli esterni;
- Individuazione degli scostamenti tra performance attesa e conseguita.

2 Misurazione e Valutazione

Il Sistema contempla le fasi del Ciclo della performance che seguono al Ciclo della programmazione.

La fase della misurazione viene ciclicamente presidiata dal Responsabile dell'Ufficio performance della Camera di Commercio. Come previsto l'analisi è prettamente oggettiva e fondata su dati principalmente analizzati per il tramite di uno specifico software che consente di rilevare, in maniera diretta, il valore raggiunto rispetto a quello programmato per ciascun obiettivo.



La fase della valutazione, viene effettuata attraverso la disciplina del Sistema. Resta di grande utilità la possibilità concessa al valutatore di esprimere giudizi specifici (descrittivi) correlati al valore numerico attribuito al valutato e, in fase di monitoraggio di far emergere eventuali elementi di disturbo (scostamenti dai target) che possono essere di ostacolo al pieno conseguimento degli obiettivi.

Durante la fase della valutazione entrano in gioco altri fattori e dall'osservazione e dall'analisi delle informazioni e dei dati, ciascun valutatore è chiamato ad esprimere giudizi soggettivi e, conseguentemente, ad estrinsecare le capacità, i comportamenti e le competenze possedute in relazione al ruolo ricoperto nella struttura camerale.

Fino ad oggi, la corretta implementazione del Sistema, tenendo conto dei momenti dedicati al monitoraggio in corso d'opera, ha garantito che:

- Emergessero le cause (motivazioni) che in alcuni casi hanno rappresentato un ostacolo al pieno conseguimento di un obiettivo;
- Si individuassero le potenzialità possedute dal personale camerale e che, di conseguenza, si procedesse a modificare l'assetto organizzativo assegnando nuovi e diversi incarichi e ruoli;

3 Rendicontazione dei risultati

Come evidenziato nella relazione dell'anno precedente anche per il 2025 la Rendicontazione dei risultati conseguiti rappresenta una fase fondamentale nell'ambito del Ciclo della Performance essendo la stessa strettamente collegata alla fase della pianificazione strategico-operativa in quanto espongono l'Organo di Governo della CCIAA di Salerno, in maniera diretta e senza possibilità di "recuperi", ai giudizi di tutti gli *stakeholder* interni ed esterni esponendo il livello di Valore Pubblico conseguito rispetto a quello programmato.

4. Azioni di miglioramento - Conclusioni

Anche se non sono stati rilevati aspetti critici si ritiene opportuno che la CCIAA, nonostante abbia posto una più che adeguata attenzione ai



suggerimenti inseriti nella precedente relazione prosegui nel percorso di miglioramento già tracciato ponendo analoga attenzione:

1. Alla fase di definizione e assegnazione degli obiettivi individuali e di gruppo;
2. Alla formazione di tutto il personale camerale cercando di programmare momenti di condivisione anche con gli stackholder esterni;
3. All'interscambio funzionale ovvero alla possibilità di utilizzare il personale in maniera più dinamica per consentire la diffusione interna delle competenze e delle conoscenze tecniche acquisite nel tempo;
4. A nuove forme di acquisizione dei suggerimenti e delle osservazioni formulate da tutti i soggetti coinvolti nel Ciclo della performance.

In relazione alle informazioni e ai dati qui commentati, prendendo a riferimento le valutazioni date al Sistema della CCIAA di Salerno nel triennio precedente (anno 2022: 78,5 vs 100,0; anno 2023: 75,03 vs 100,0; anno 2024 [nuova metodologia di rilevazione]: 75,11 vs 100,00), per l'anno 2025 è possibile valutarne l'efficacia attribuendole un valore che si attesta in 87,57 punti su 100.

II NUCLEO DI CONTROLLO E VALUTAZIONE

F.to Dott. Franco Crispi