

CCIAA di Napoli

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

MARZO 2025

SOMMARIO

Premessa	2
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE	3
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO	6
3. ANALISI DEI DOCUMENTI	8
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO	10

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 è articolata sulla base delle sezioni del tool e contiene dati ed informazioni raccolte attraverso di esso, integrati da commenti relativi ad eventuali criticità riscontrate e da suggerimenti riguardanti aspetti su cui sembra opportuno realizzare un approfondimento, 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 l'Ente verso il miglioramento continuo dello stesso.

In riferimento all'anno 2024, l'Organismo Indipendente di Valutazione, in accordo con il Segretario Generale e con il supporto tecnico fornito dal Servizio Programmazione ha utilizzato, per la stesura della Relazione, il tool che Unioncamere ha messo a punto 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.

Nelle diverse sezioni della Relazione, oltre alla verifica dello stato dell'arte, sono state indicate anche azioni correttive e suggerimenti, già emersi e condivisi in corso d'anno dall'OIV.

Il presente documento assolve la fondamentale funzione di controllo interno e viene trasmessa al Presidente, quale organo di indirizzo politico-amministrativo della CCIAA, alla Giunta, al Segretario Generale, ai Dirigenti ed al Responsabile Anticorruzione e Trasparenza anche i fini della pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

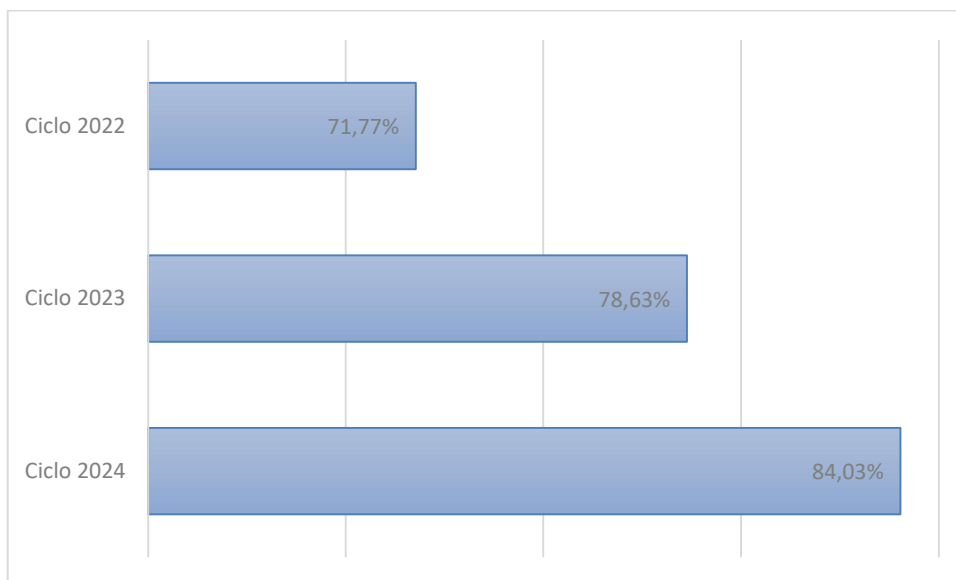
Lo strumento operativo creato da Unioncamere a supporto dell'attività degli OIV camerali è uno schema strutturato di analisi relativo sia alle fasi del processo, sia ai documenti che ne originano.

Nel tool così predisposto, con la compilazione ed elaborazione di un questionario di 58 domande, relative a sette diversi aspetti attuativi del ciclo di gestione della performance, si ricavano elementi che consentono di esprimere una valutazione complessiva sul livello della singola Camera.

Di seguito il prospetto che evidenzia i passaggi della procedura di rilevazione in riferimento all'annualità 2022 del ciclo di gestione della performance:

Item	Domande	Avanzamento compilazione	Punteggio CCIAA Napoli
I PIANIFICAZIONE	11	100,0%	81,4%
II MISURAZIONE E VALUTAZIONE	6	100,0%	76,7%
III PERFORMANCE INDIVIDUALE	6	100,0%	83,3%
IV RENDICONTAZIONE	6	100,0%	86,7%
SMVP SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	11	100,0%	81,8%
P PIAO	9	100,0%	89,4%
R RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	9	100,0%	88,9%
	58	100,0%	84,0%

Nel complesso, il Sistema della CCIAA di Napoli si attesta oltre l'80% della scala di valutazione, rispetto a un'ipotetica situazione ideale (84,03% vs 100%). Tale situazione appare in progressivo miglioramento rispetto alla medesima analisi effettuata per il ciclo 2023 e ancora di più per il ciclo 2022, con valori pari, rispettivamente al 78,63% e al 71,77%, come sintetizzato nella figura successiva.



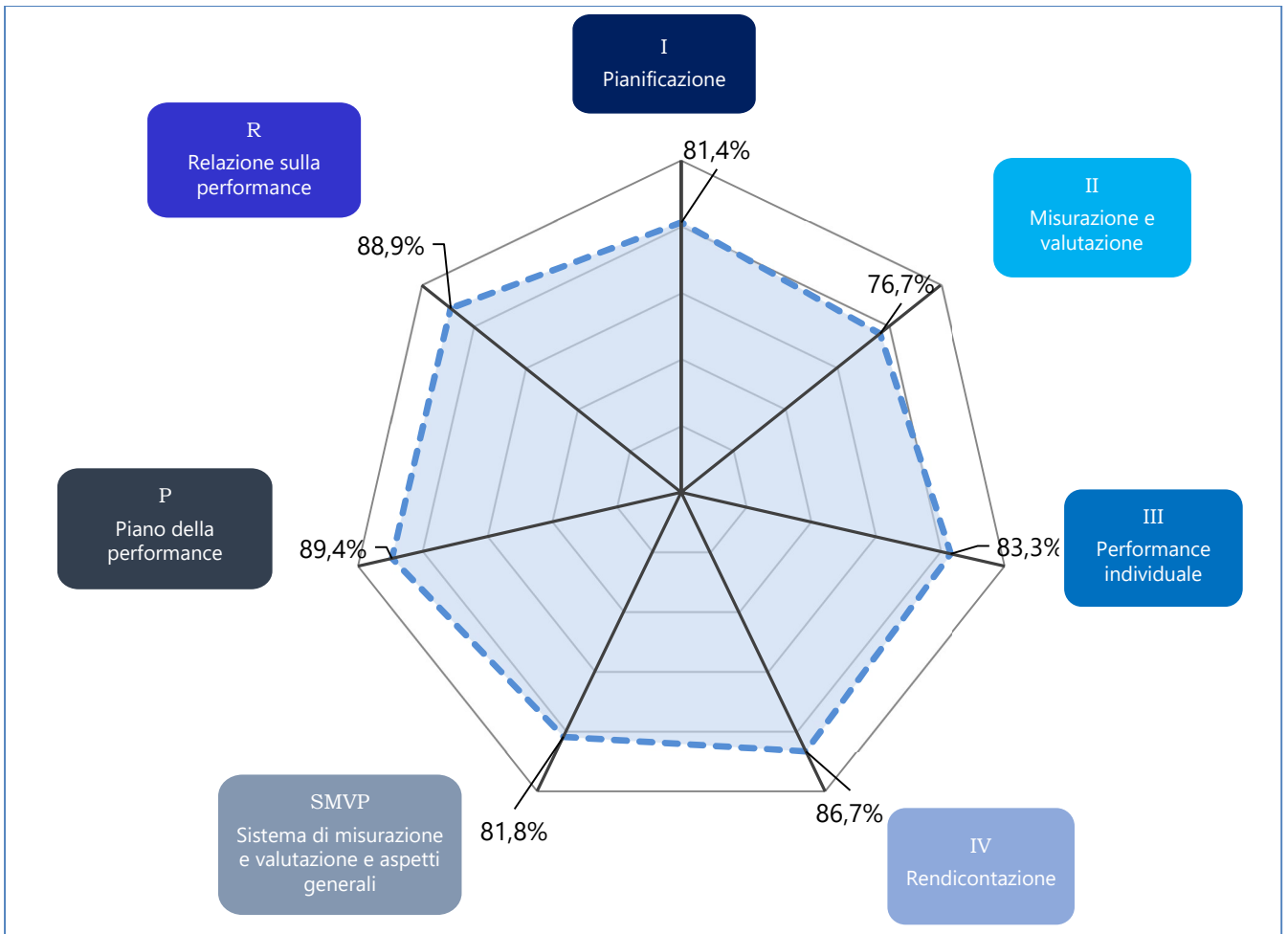
L'item nel quale il Ciclo della CCIAA di Napoli è relativamente meglio posizionato è quello del PIAO, anche se sono presenti ambiti di miglioramento, altrettanto si può osservare rispetto agli items riguardanti la "relazione sulla performance" e la "rendicontazione".

Quello che, all'altro opposto della scala, presenta un peggiore posizionamento relativo è l'item della "misurazione e valutazione"; ciò dipende soprattutto dal fatto che i momenti di misurazione e valutazione non avvengono in maniera tempestiva rispetto alle tempistiche previste nel SMVP dell'ente.

Altro item che presenta criticità è il "sistema di misurazione e valutazione e aspetti generali", sia per il mancato aggiornamento annuale del SMVP che per la mancata considerazione della valutazione partecipativa all'interno del ciclo della performance.

Si tratta di due aspetti su cui la Camera deve puntare per migliorarsi.

Il risultato espresso in valori numerici è anche rappresentato sinteticamente in 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, la rappresentazione grafica, comparando il valore ottenuto rispetto ad una ipotetica "situazione ideale" di valori massimi a regime, può essere di aiuto e guida per l'Ente verso una evoluzione, attesa o auspicata, del proprio sistema gestionale.



2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Di seguito, in estrema sintesi, si riporta quanto è stato messo in evidenza dall'analisi del ciclo della performance della CCIAA di Napoli effettuata mediante il tool di autovalutazione messo a disposizione da Unioncamere.

Per la fase di **PIANIFICAZIONE** si evidenzia che l'Ente tiene conto solo di alcuni elementi per realizzare la propria attività di pianificazione, quali l'analisi del contesto, interno ed esterno e l'analisi dei bisogni dell'utenza, ma sarebbe utile e interessante partire anche dal coinvolgimento attivo degli stakeholder e utilizzare gli esiti del report del controllo di gestione. Sarebbe invece fondamentale, ai fini di realizzare una pianificazione quanto più coerente e realistica, utilizzare i risultati della relazione sulla performance del ciclo precedente; purtroppo, i tempi con cui tale relazione viene approvata dall'ente, non consentono questo tipo di approccio, ma si sollecita a migliorare su tale aspetto.

Inoltre, sarebbe utile, nella definizione degli indicatori di performance, utilizzare anche tipologie diverse da quelle solitamente utilizzate (stato delle risorse, efficienza, efficacia); ci si riferisce, in particolare, a indicatori di qualità percepita e di outcome (impatto).

Infine, si segnala che sarebbe importante garantire la multidimensionalità degli obiettivi strategici, prevedendo per la loro misurazione, più indicatori in modo tale da coprire tutte le dimensioni della performance.

Per quanto riguarda la **MISURAZIONE E VALUTAZIONE**, in ottica di miglioramento sarebbe utile fare ricorso, nel processo di raccolta delle misure, anche a fonti "certificate", estraendo l'informazione in maniera oggettiva e ricorrendo, laddove possibile, anche a banche dati esterne. Inoltre, come già anticipato in premessa, l'ente deve puntare a rispettare le tempistiche previste dalle normative e definite nel proprio Sistema di misurazione e valutazione.

In merito alla **GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**, si segnala che sarebbe utile dotarsi di un dizionario dei fattori di valutazione dei comportamenti, allo scopo di facilitare una misurazione della performance individuale basata su comportamenti osservabili e riconoscibili, riducendone errori e discrezionalità da parte del valutatore.

Sulla fase di **RENDICONTAZIONE** il giudizio è sostanzialmente positivo, ma va migliorato l'aspetto relativo alla tempestività delle rilevazioni di sistema (al momento l'ente completa le rilevazioni con ritardo, seppur contenuto, dalle rispettive scadenze).

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none">• La modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target prevede un processo biunivoco e iterativo che vede un confronto bidirezionale tra vertici e uffici• Obiettivi e relativi indicatori e target sono definiti in modo da poter essere successivamente misurati adeguatamente• Laddove possibile, viene data continuità agli obiettivi strategici da un ciclo all'altro	<ul style="list-style-type: none">• Integrare gli elementi di cui tenere conto in sede di pianificazione• Garantire la multi-dimensionalità degli obiettivi strategici (con indicatori che coprono più dimensioni della performance)

Misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Viene realizzato almeno un monitoraggio intermedio e le risultanze contenute nei Report sono oggetto di confronto interno e sono utilizzate per intervenire su eventuali gap rilevati • Nel processo di valutazione sono coinvolti anche SG, Dirigenti e/o PO, OIV, Organi 	<ul style="list-style-type: none"> • Fare ricorso anche a fonti certificate nel processo di raccolta delle misure • Rispettare le tempistiche previste dalle normative e definite nel proprio SMVP
Performance individuale	<ul style="list-style-type: none"> • Al personale non dirigenziale e non titolare di P.O. vengono chiariti in fase iniziale le aspettative e i comportamenti attesi in funzione degli obiettivi dell'ente sui quali è chiamato a contribuire • Le risultanze della valutazione individuale vengono utilizzate anche per: interventi di sviluppo dell'organizzazione, impostare interventi di formazione, promuovere la crescita professionale del dipendente 	<ul style="list-style-type: none"> • Manca un dizionario dei fattori di valutazione dei comportamenti
Rendicontazione	<ul style="list-style-type: none"> • La rendicontazione è l'esito finale di un processo iterativo che coinvolge l'amministrazione ai diversi livelli e l'OIV • Per la Relazione sulla performance si utilizzano anche dati e informazioni già riportati nel Rapporto sui risultati 	<ul style="list-style-type: none"> • Assenza di momenti di incontro e confronto relativi alla Relazione sulla performance con gli stakeholder dell'ente • Non adeguata tempestività ed efficacia delle rilevazioni nazionali di sistema

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Nel **SMVP** sono riportati gli elementi previsti dalla norma e dalle linee guida DFP e Unioncamere, eccetto che la valutazione partecipativa, che dal 2019 è stata prevista dal Dipartimento della funzione pubblica come forma di valutazione della performance che avviene nell'ambito di un rapporto di confronto e collaborazione con i propri stakeholder.

Inoltre, si segnala che per il ciclo oggetto di analisi, il Sistema non è stato aggiornato, né è stato acquisito in merito il parere dell'OIV. L'ultimo aggiornamento risale al 15.07.2022. Si suggerisce di provvedere in tal senso.

Si segnala che il **PIAO** 2024-2026 è stato approvato in ritardo, in data 07.03.2024; per i prossimi cicli di pianificazione, si auspica che i termini di approvazione del documento siano rispettati o quanto meno si approvi lo stesso in prossimità della scadenza prevista dalla norma.

Per il resto, si riscontra la quasi totalità dei contenuti previsti dal D.L. 80/2021, eccetto che il tema relativo alla semplificazione delle procedure; inoltre, si rileva che i vari temi trattati sono integrati tra loro e non scollegati. Si segnala, infine, che il numero di pagine complessive supera il totale di 140 ma si mantiene comunque sotto le 200. In prospettiva, potrebbe essere fatta maggiore sintesi, laddove ce ne siano i margini.

La **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE** 2023, alla data di redazione della presente Relazione, non è stata ancora approvata e quelle degli anni precedenti sono state approvate sempre in notevole ritardo.

Si suggerisce, come fatto in altre parti di questo documento, di lavorare sul rispetto delle tempistiche di approvazione dei documenti previsti dalle norme.

In generale, considerando l'ultima Relazione predisposta, si rileva che l'analisi di contesto viene correttamente riferita all'esercizio oggetto di rendicontazione ed è adeguatamente tarata rispetto ai fenomeni che hanno influenzato l'operatività dell'ente e, quindi, influito sull'eventuale raggiungimento degli obiettivi; viene efficacemente rappresentata, in maniera schematica e con il corredo di dati, una selezione dei risultati più salienti conseguiti; sono stati rendicontati tutti gli obiettivi (sia strategici che operativi); il documento è coerente con le linee guida Unioncamere.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
SMVP	<ul style="list-style-type: none"> Viene indicato il livello organizzativo elementare rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa Il Sistema è coerente con le LG Unioncamere 	<ul style="list-style-type: none"> Il Sistema non è stato aggiornato, né è stato acquisito in merito il parere dell'OIV Non è stata presa in considerazione la valutazione partecipativa
PIAO	<ul style="list-style-type: none"> I vari temi trattati sono integrati tra loro e non scollegati Nella definizione degli indicatori vengono inseriti tutti gli elementi informativi richiesti (fonti, algoritmi, baseline, target) 	<ul style="list-style-type: none"> Piano approvato in ritardo (07.03.24) Il documento consta di oltre 140 pagine (ma meno di 200) Manca la semplificazione delle procedure

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

- Analisi di contesto impostata correttamente
- Sintesi dei risultati raggiunti adeguatamente rappresentata
- Rendicontazione di tutti gli obiettivi (strategici e operativi)
- La Relazione 2023 non è stata ancora approvata e quelle degli anni precedenti sono state approvate sempre in notevole ritardo

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:

- ✓ Approvazione di Sistema di misurazione e valutazione della performance, PIAO e Relazione sulla performance entro i termini previsti dalle norme; si ritiene che l'ente debba lavorare molto su questo aspetto.
- ✓ Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione sulla base di quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione.
- ✓ Maggiore tempestività ed efficacia nella compilazione delle rilevazioni nazionali di sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio bilanci, Kronos).

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

- ✓ Garantire la multi-dimensionalità degli obiettivi strategici (con indicatori che coprono più dimensioni della performance).
- ✓ Nella fase di raccolta delle misure, sarebbe utile e opportuno fare ricorso anche a fonti certificate.
- ✓ Prevedere, per quanto riguarda la performance individuale, un dizionario dei fattori di valutazione dei comportamenti.
- ✓ Inserire nel PIAO anche il tema della semplificazione delle procedure, come previsto dal DL 80/2021.
- ✓ Prendere in considerazione, nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, la valutazione partecipativa come forma di valutazione della performance che avviene nell'ambito di un rapporto di confronto e collaborazione con i propri stakeholder.

Napoli, 25 marzo 2025

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Diego Musto

Ciro Maglione

Biagia Buono

La presente Relazione sarà pubblicata sul sito istituzionale della Camera di Commercio di Napoli, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sotto sezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione"/organismi indipendenti di valutazione nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe/relazione dell'ov sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione