

CCIAA di Napoli

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

14 aprile 2026

SOMMARIO

Premessa.....	2
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE	3
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO	5
3. ANALISI DEI DOCUMENTI.....	7
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO.....	9

Premessa

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 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.

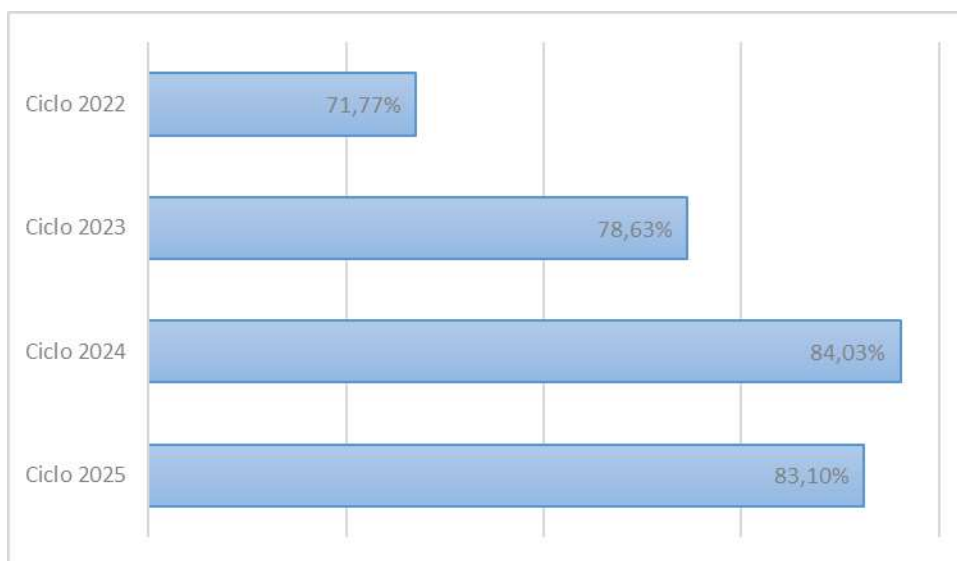
In riferimento all'anno 2025, l'Organismo Indipendente di Valutazione, in accordo con il Segretario Generale e con il supporto tecnico del controllo di gestione dell'ente camerale ha utilizzato, per la stesura della Relazione, il tool che Unioncamere ha messo a punto nell'ambito di un progetto di sviluppo del ciclo della performance degli enti camerali e degli strumenti e adempimenti previsti per gli Organismi Indipendenti di Valutazione.

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 a criticità e da suggerimenti, dove è sembrato opportuno un approfondimento.

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.

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

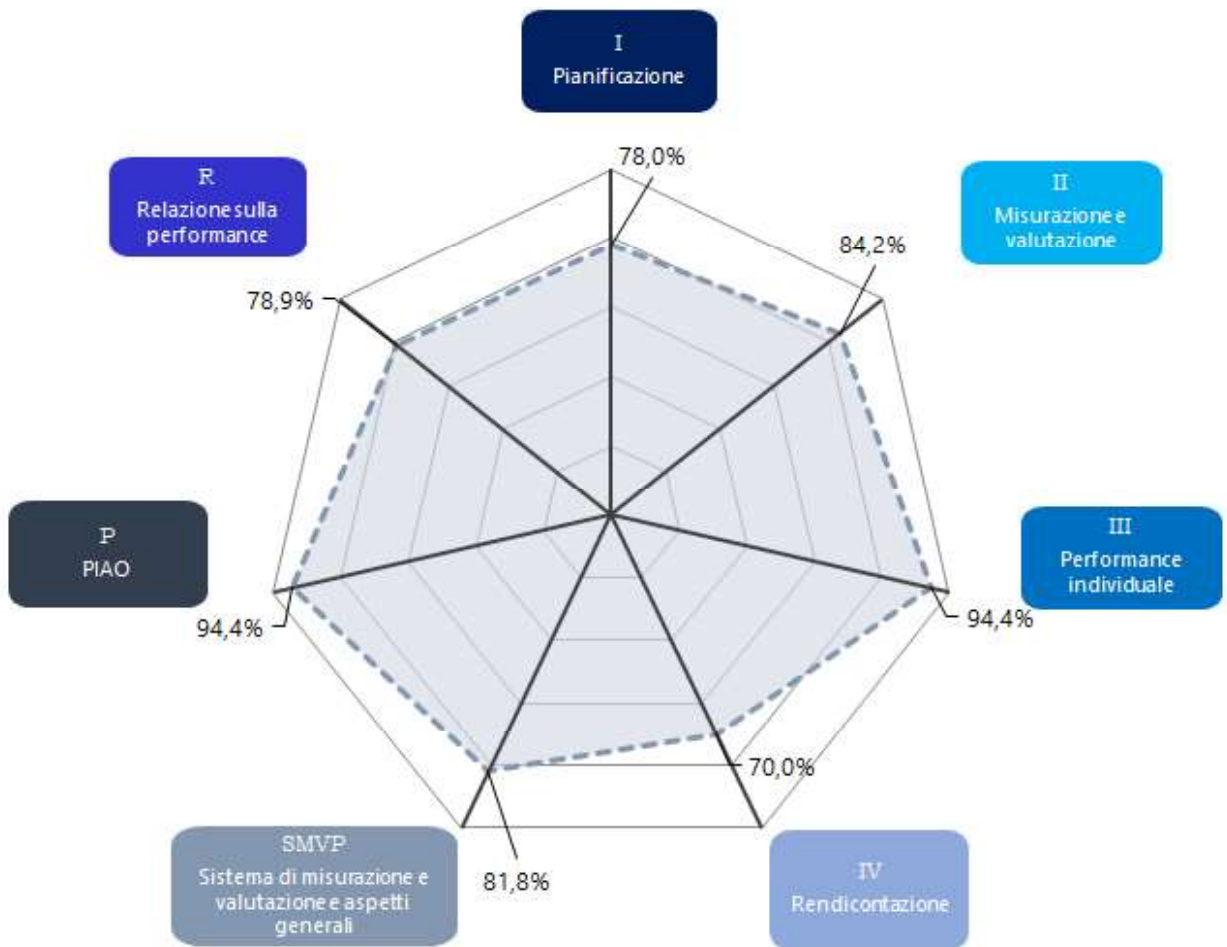
Nel complesso, il Sistema della CCIAA di Napoli si attesta oltre l'80% della scala di valutazione, rispetto a un'ipotetica situazione ideale (83,10% vs 100%). Tale situazione appare sostanzialmente in linea rispetto alla medesima analisi effettuata per il ciclo 2024 e in netto miglioramento, come già evidenziato lo scorso anno, rispetto ai cicli precedenti (dalla figura successiva si evince l'andamento degli ultimi 4 anni).



L'item nel quale la CCIAA di Napoli è relativamente meglio posizionata è quello del PIAO (94,44%), anche se sono presenti ambiti di miglioramento, per quanto riguarda il rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione.

Quello che, all'altro opposto della scala, presenta un peggiore posizionamento relativo è l'item della "rendicontazione"; ciò dipende soprattutto dal fatto che l'ente non provvede con tempestività a gestire le rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos), che non sono previsti momenti di condivisione esterni dei risultati emersi dalla Relazione sulla performance e che non viene predisposto il report di controllo strategico. Si tratta di aspetti su cui la Camera deve puntare per migliorarsi.

Si riporta, nella figura successiva, 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.



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. Rispetto al ciclo precedente, però, si segnala che l'ente ha tenuto conto anche dei risultati della Relazione sulla performance del ciclo precedente, al fine di realizzare una pianificazione quanto più coerente e realistica. Questo era segnalato tra gli aspetti da migliorare nella Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli dello scorso anno.

Per quanto riguarda poi la definizione degli indicatori di performance, sarebbe interessante utilizzare anche tipologie diverse da quelle solitamente utilizzate (stato delle risorse, efficienza, efficacia, ecc); ci si riferisce, in particolare, agli indicatori di qualità percepita.

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**, si segnala che le risultanze a consuntivo sono tutte appiattite verso il 100%, a dimostrazione del fatto che i target non sono definiti in maniera sufficientemente sfidante. Come ambito di miglioramento, inoltre, si segnala la possibilità di coinvolgere anche la Giunta nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei Report concernenti la performance organizzativa.

In merito alla **GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**, si segnala che sarebbe utile prevedere anche un colloquio finale con il personale per discutere della performance complessiva raggiunta nel corso dell'anno, oltre a quelli già previsti.

Sulla fase di **RENDICONTAZIONE**, va senza dubbio migliorato l'aspetto relativo alla tempestività delle rilevazioni di sistema (al momento l'ente completa le rilevazioni con ritardo, seppur contenuto, entro al massimo un mese dalle rispettive scadenze). Inoltre, andrebbero previsti momenti di condivisione esterni dei risultati emersi dalla Relazione sulla performance e dovrebbe essere predisposto annualmente il report di controllo strategico.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none">• 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• C'è coerenza tra il livello strategico e operativo della pianificazione	<ul style="list-style-type: none">• Integrare gli elementi di cui tenere conto in sede di pianificazione (coinvolgimento degli stakeholder ed esiti del report di controllo di gestione)• 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 • La raccolta delle misure avviene in base a un flusso strutturato di rilevazione e validazione e ci si avvale di un applicativo che consente di acquisire le misure in maniera guidata 	<ul style="list-style-type: none"> • Le risultanze a consuntivo sono tutte appiattite verso il 100% • La Giunta non viene coinvolta nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei Report concernenti la performance organizzativa
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 colloquio finale con il personale per discutere della performance complessiva raggiunta nel corso dell'anno
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. Si auspica che, in sede di aggiornamento del Sistema, venga presa in considerazione. Inoltre, si segnala che, anche 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, come già segnalato nella precedente Relazione.

Si segnala che il **PIAO** 2025-2027 è stato approvato in ritardo, in data 28.04.2025, quindi quasi 3 mesi dopo rispetto al termine previsto per legge; per i prossimi cicli di pianificazione, si auspica che i termini di approvazione del documento siano rispettati o quanto meno che si approvi lo stesso in prossimità della scadenza prevista dalla norma.

Per il resto, si riscontra la totalità dei contenuti previsti dal D.L. 80/2021, compreso il tema relativo alla semplificazione delle procedure, che mancava nell'annualità precedente; inoltre, si rileva che i vari temi trattati sono integrati tra loro e non scollegati.

Si segnala, infine, che il numero di pagine complessive risulta inferiore alle 140, a testimonianza del fatto che si è lavorato per fare una maggiore sintesi, come consigliato lo scorso anno.

La **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE** 2024 è stata approvata in ritardo, il 15.10.2025.

In generale, 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, ma mancano i commenti in caso di scostamenti dei risultati raggiunti rispetto ai target previsti.

	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) Vengono trattati tutti i temi previsti dal D.L. n. 80/2021 	<ul style="list-style-type: none"> Piano approvato con tre mesi di ritardo (28.04.2025)
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> Analisi di contesto impostata correttamente 	<ul style="list-style-type: none"> Assenza di commenti relativi agli scostamenti significativi

- Sintesi dei risultati raggiunti adeguatamente rappresentata
- Rendicontazione di tutti gli obiettivi (strategici e operativi)

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.
- ✓ 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.
- ✓ 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.

Firmato digitalmente da: MAGLIONE CIRO
Ruolo: 4.6 Avvocato
Organizzazione: CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI
AVVOCATI DI NOLA
Luogo: napoli
Data: 14/04/2026 16:39:29



Firmato digitalmente da:

BIAGIA BUONO