



CAMERA DI COMMERCIO
SALERNO

CCIAA di SALERNO

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

30/04/2025



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.....	6



Premessa

Attraverso la relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni prevista dall'art.14, comma 4, lettera a) del D. lgs. n. 150/2009, l'Organismo di misurazione e valutazione della performance interno all'amministrazione (OIV/NdV) riferisce, ai vertici amministrativi, i risultati rilevati a seguito di un'analisi e una valutazione effettuata sul funzionamento effettivo del ciclo della performance implementato dalla Camera di Commercio di Salerno evidenziandone i pro e i contro e gli eventuali punti deboli così come gli ambiti di miglioramento.

Per l'anno 2024 il sottoscritto ha deciso di elaborare il presente documento evitando di commentare risultati provenienti dall'analisi di informazioni e dati numerici (analisi tecnica) prodotti da uffici interni all'amministrazione camerale così come di quelli che provengono da osservatori esterni alla stessa, benché legittimati.

L'obiettivo è quello di evitare duplicazioni e di elaborare un documento chiaro, sintetico e di agevole comprensione per tutte le categorie di stakeholder in linea con gli obiettivi di semplificazione che tra l'altro si rifanno al generale principio del buon andamento dell'azione amministrativa.

Ovviamente, l'analisi condotta in maniera diretta sull'andamento del ciclo di gestione della performance è stata agevolata :

- Da una costante attività di monitoraggio che l'Organismo ha esercitato durante l'intero anno;
- dall'osservazione dei comportamenti del personale dirigenziale;
- dal coinvolgimento in ognuna delle fasi di cui si compone il Ciclo della performance come definito dall'art.4, comma 2, del sopra citato Decreto legislativo, fortemente voluto dal Segretario Generale.

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

Premessa

La Camera di Commercio di Salerno ha costantemente osservato l'evoluzione normativa per quanto riguarda i documenti di programmazione strategico-operativa e quelli inerenti la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale del personale senza tralasciare la rendicontazione dei risultati ottenuti il tutto nel pieno rispetto dei principi di trasparenza e partecipazione.

Da un lato ci si riferisce all'implementazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), dall'altro al Sistema per la misurazione e valutazione della performance (*Sistema*) annualmente aggiornato idoneo e compatibile con l'evoluzione normativa di riferimento e con le esigenze interne senza intaccare i principi e la finalità collegate al processo di valutazione le procedure conciliative. E' fondamentale evidenziare che il Sistema resta caratterizzato da una puntuale definizione dei tempi e delle modalità di esecuzione di tutte le fasi del Ciclo della Performance tutti ispirati ai principi di trasparenza, partecipazione, condivisione e equità.

La programmazione strategica è stata curata nei minimi particolari ed è il risultato di continui confronti con gli stakeholder (esterni) che gravitano nell'ambito territoriale di competenza della Camera di Commercio di Salerno. Anche per il 2024 in relazione agli ambiti strategici concordati a partire dal 2022 gli obiettivi strategici assegnati ai Dirigenti e da questi declinati ai Responsabili delle unità organizzative e all'altro personale, quali obiettivi specifici, sono corredati di indicatori e target idonei ad essere misurati e successivamente, ad essere valutati.



Azioni/attività finalizzate a conseguire gli obiettivi specifici, posti alla base della piramide gestionale (quella cd operativa) risultano correlati all'indicatore che probabilmente risulta essere il più sensibile alle "osservazioni esterne" essendo di immediata e diretta rilevazione da parte degli utenti, i TMU (Tempo medio unitario necessario per singola pratica, attività o funzione).

Con riferimento alla fase della programmazione, l'azione congiunta e coinvolgente posta in essere dagli Organi di Governo della Camera di Commercio di Salerno ha prodotto nel tempo le seguenti ricadute:

- Attivazione di meccanismi di confronto sistematico tra valutato e valutatore. Non di rado è capitato di trovare il dirigente a discutere sull'andamento degli obiettivi programmati nell'ufficio del personale interessato. Il tutto a vantaggio del primo valutatore ovvero l'utente finale destinatario delle attività e dei servizi della CCIAA.
- Condivisione delle aspettative e dei traguardi da raggiungere e dei comportamenti attesi, reciproca conoscenza degli elementi che sono oggetto di valutazione;
- Analisi tempestiva delle motivazioni di eventuali scostamenti dalla performance attesa;
- Chiarificazione sulla prestazione utile per il futuro.

2 Misurazione e Valutazione

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

La misurazione è costantemente accompagnata dalle attività di monitoraggio (*work in progress*) presidiate dal Responsabile dell'Ufficio performance. Questa fase è caratterizzata da un'analisi strettamente oggettiva effettuata attraverso l'inserimento di dati numerici in uno specifico software, grazie al quale il valore effettivamente raggiunto/conseguito per ciascun indicatore utilizzato è confrontato con il corrispondente target precedentemente fissato; ciò permette di calcolare il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo.



La fase della valutazione, implementata secondo la disciplina del Sistema, consente al valutatore di attribuire un **significato** alle informazioni emerse durante la misurazione e di individuare 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 oggettiva 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 ha garantito che:

- a fronte di una misurazione che evidenziava un raggiungimento non completo di un obiettivo, il valutatore è stato in grado di stabilire, sulla base della suddetta analisi, che la valutazione potesse essere considerata pienamente positiva in quanto lo scostamento risulta imputabile a fattori non controllabili dal valutato;
- si potessero individuare le potenzialità del personale camerale e assegnarlo a svolgere altre funzioni;
- i bisogni formativi fossero individuati con maggiore specificità e adeguati ai ruoli ricoperti dal personale.

3 Rendicontazione dei risultati

La Rendicontazione dei risultati conseguiti è una fase molto delicata essendo strettamente collegata alla fase della pianificazione strategica. Questa fase espone, in maniera diretta, l'Organo di Governo ai giudizi di tutti gli *stakeholder* interni e esterni in quanto, a prescindere dalla forma espositiva dei risultati ottenuti (Indicatori numerici, percentuali, giudizi, ecc.) questi ultimi rappresentano le aspettative degli utenti che tra l'altro misurano il livello di Valore Pubblico che si è dichiarato di creare o proteggere.



La Rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione della Relazione sulla performance di cui all'art.10, del d.lgs. n.150/2009.

Il Sistema prevede il coinvolgimento di tutta la dirigenza nella fase preparatoria del documento. La Camera di Commercio di Salerno ha progressivamente snellito detto documento.

4. Azioni di miglioramento - Conclusioni

Il risultato dell'analisi rileva che nel complesso l'attuazione della disciplina definita nel Sistema non presenta aspetti di criticità.

Per quanto riguarda le fasi del Ciclo della Performance precedentemente commentate si suggeriscono le seguenti azioni di miglioramento:

1. Incrementare i livelli di feedback e l'interazione tra l'Organo di Governo e di Gestione in quanto la fase della programmazione è strettamente connessa ad sua puntuale **descrizione della strategia**, alla sua **misurazione** e alla **gestione**. A questo proposito il filo logico che lega questi tre componenti è semplice: non si può gestire (terza componente) ciò che non si può misurare (seconda componente) e non si può misurare ciò che non si può descrivere (prima componente);
2. Riduzione numerica degli obiettivi sia strategici, sia specifici e contemporanea individuazione di obiettivi di Valore Pubblico collegati alla mission della Camera di Commercio e di obiettivi specifici funzionali al conseguimento dei primi;
3. Innalzare il livello delle responsabilità del personale con particolare riferimento al punto sub 2 anche attraverso l'istituzione di specifici Gruppi di lavoro e, in accordo con le parti sindacali, l'introduzione nel Sistema in commento di procedure di autovalutazione.
4. Prevedere nuove forme di coinvolgimento degli utenti nella fase della valutazione. Potrebbero essere selezionati/coinvolti utenti in relazione alla tipologia di Valore Pubblico che la Camera intende creare/proteggere/incrementare;
5. A prescindere dai percorsi formativi cosiddetti "obbligatori" prevedere



l'organizzazione di focus, approfondimenti, incontri tematici inerenti ad esempio la performance, la leadership, il controllo strategico e il valore pubblico prevedendo che il relatore professionale sia affiancato dal personale dirigenziale se non anche dai componenti dell'Organo di Governo, degli Organi di Controllo interno, della stessa Camera di Commercio o di altre Camere.

Concludendo e riprendendo le valutazioni complessive date al Sistema della CCIAA di Salerno nel biennio precedente (anno 2022 78,5 vs 100,0 – anno 2023 75,03 vs 100,0) in relazione al tipo di analisi condotta per l'anno 2024 è possibile rilevare un incremento complessivo in un range che si attesta su di una scala di max 100 punti in un range che va da 85 a 90 punti su 100.

II NUCLEO DI CONTROLLO E VALUTAZIONE

F.to Dott. Franco Crispi