

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

28 aprile 2026



## 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 uno specifico documento, che può contenere anche proposte e raccomandazioni per gli organi di vertice amministrativi.

La presente 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.

Con il DPGRC n. 32 del 30 marzo 2023, il Presidente della Regione ha disposto di sciogliere il Consiglio della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura Irpinia Sannio ai sensi dell'art. 5, comma 2, lett. a), della L. 580/1993 e ha nominato un Commissario straordinario, il quale in data 28 luglio 2023 con provvedimento n.57 ha avviato le procedure per il rinnovo del Consiglio della C.C.I.A.A. Irpinia Sannio. Alla scadenza del termine per la presentazione delle candidature, sono pervenute n. 111 candidature.

Nel corso del mese di giugno 2025, il Segretario Generale, in qualità di RUP, terminate le attività per la parte di procedura di competenza del rinnovo di cui in oggetto, ha trasmesso al Presidente della Giunta regionale della Campania gli atti, i dati, i documenti previsti e, nel successivo mese di agosto, le integrazioni richieste. Successivamente sono state trasmesse le sentenze pervenute in esito ai contenziosi instaurati nel corso della procedura.

Si prevede, pertanto, che la procedura di rinnovo del Consiglio camerale verrà ultimata nel corso del 2026.

## 1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

---

Nel complesso, la valutazione del Sistema dei controlli interni della Camera di Commercio Irpinia Sannio ha raggiunto un risultato estremamente positivo, attestandosi a un significativo **91,02%**.

Questo punteggio non solo è molto vicino all'ideale del 100% ma colloca l'Ente ben al di sopra della media nazionale registrata (pari all'89,96%, calcolata sulle cinque CCIAA di riferimento).

La performance è coerente con un incremento tendenziale confermato su base pluriennale, rappresentando un esito particolarmente apprezzabile se si considera che la Camera è attualmente commissariata e continua a operare con le note difficoltà derivanti dalla cronica assenza di un adeguato turnover di personale.

L'analisi dei punteggi ottenuti, in relazione alle fasi del ciclo di gestione della performance e al relativo sistema documentale, evidenzia una netta polarizzazione dei risultati. I migliori ambiti di eccellenza, con un conseguimento del **100%**, si riscontrano in particolare negli item che riguardano ben 2 ITEM: il PIAO e la RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.

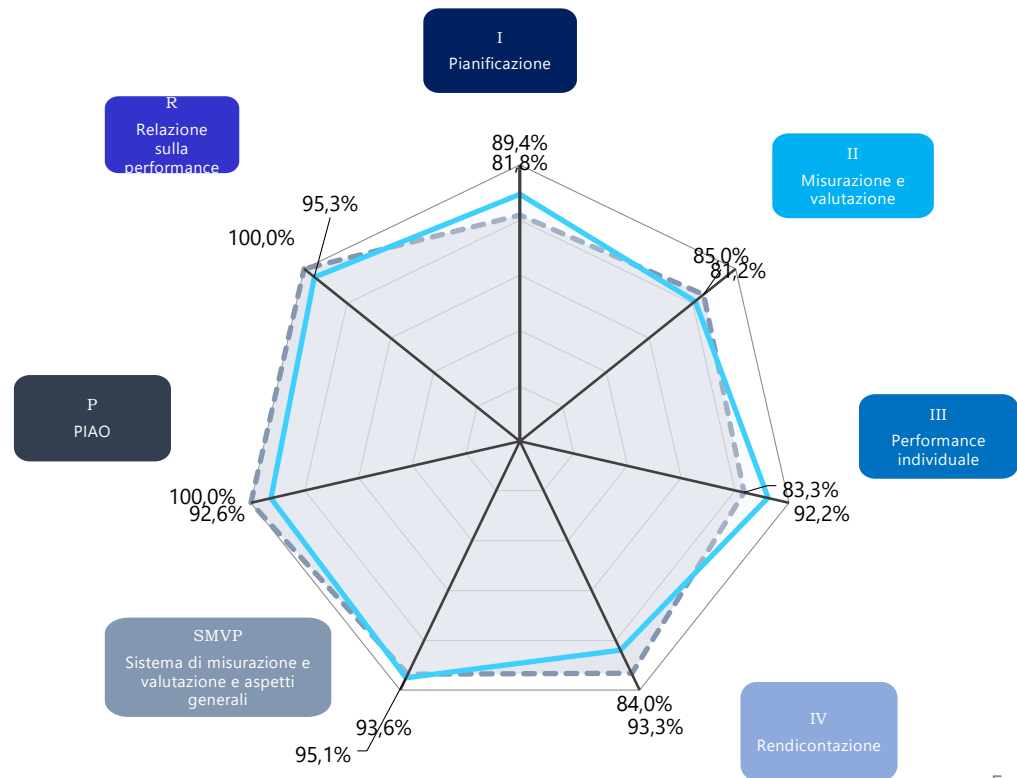
La fase che richiede maggiore attenzione e che manifesta il posizionamento peggiore è quella della Pianificazione, che, in ogni caso raggiunge l'81,2%.

Ulteriori ambiti che presentano margini di miglioramento, sui quali è necessario concentrare gli sforzi futuri, includono la Performance individuale (83,33%) e la Misurazione e Valutazione (85%).

Tuttavia, a proposito di Misurazione e Valutazione, il SMVP - documento che disciplina dette fasi - è stato aggiornato con provvedimento commissariale n. 144/2025 per consentire l'adeguamento a talune novità organizzative e normative. Inoltre, tale aggiornamento ha meglio definito il sistema premiale finalizzato alla valorizzazione degli istituti meritocratici e all'individuazione dei lavoratori lodevoli sulla base degli esiti delle valutazioni della performance individuale ed organizzativa.

## Rappresentazione grafica: item

	N. domande	Avanzamento compilazione	Punteggio CCIAA	Media Nazionale
<b>I</b>	11	100,0%	81,8%	89,4%
<b>II</b>	6	100,0%	85,0%	81,2%
<b>III</b>	6	100,0%	83,3%	92,2%
<b>IV</b>	6	100,0%	93,3%	84,0%
<b>SMVP</b>	11	100,0%	93,6%	95,1%
<b>P</b>	9	100,0%	100,0%	92,6%
<b>R</b>	9	100,0%	100,0%	95,3%
	<b>58</b>	<b>100,0%</b>	<b>91,0%</b>	<b>90,0%</b>



## 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** si evidenzia quanto segue.

Il processo di pianificazione della performance organizzativa della Camera Irpinia Sannio è del tutto aderente a quanto richiesto dalle prescrizioni contenute nel d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

Per quanto riguarda la fase di **PIANIFICAZIONE** si evidenzia un processo bottom up per la definizione di obiettivi, indicatori e target nel quale tali elementi sono frutto di proposte fatte da parte degli uffici, in seguito recepite ed eventualmente integrate dagli organi direttivi; gli stessi sono definiti in maniera sufficientemente "sfidante", sulla base di una serie di elementi quali: analisi di contesto interno e esterno, report di controllo di gestione, relazione sulla performance dell'anno precedente.

Nel merito dell'individuazione degli obiettivi strategici del triennio considerato, si è cercato un equilibrio tra la continuità pluriennale degli obiettivi stessi e l'innovazione necessaria per adattarsi ai cambiamenti del contesto.

I target degli indicatori vengono definiti in maniera puntuale e sono generalmente di tipo quantitativo

Nell'ambito degli obiettivi operativi, si fa ricorso a obiettivi «trasversali», ai quali concorrono più unità organizzative.

Una volta definita e approvata, la pianificazione viene condivisa attraverso l'invio di documentazione e incontri mirati e operativi con il personale e/o i referenti delle diverse unità organizzative.

Tra i possibili ambiti di miglioramento della fase di **PIANIFICAZIONE**:

- è ipotizzabile una maggiore integrazione di taluni elementi (analisi effettiva dei bisogni dell'utenza e coinvolgimento attivo degli stakeholder) nel processo definitorio;
- in sede di definizione dei target si potrebbe tenere conto anche di ulteriori aspetti quali: valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale (benchmark) e indicazioni da parte degli stakeholder.

## 2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

---

La **MISURAZIONE E VALUTAZIONE** riguarda la rilevazione dei risultati e la loro valutazione rispetto ai target previsti. Nel corso dell'anno oggetto di rendicontazione, le relazioni della performance sia del primo che del secondo semestre anno 2025 sono state validate dall'Organismo Indipendente di Valutazione, rispettivamente, in data 4 luglio 2025 e 25 marzo 2026. Entro il 30 giugno p.v., come prescritto dalle disposizioni vigenti, la Relazione sulla performance anno 2025 sarà approvata (dal Commissario Straordinario), previa validazione (da parte dell'OIV) anche alla luce del Bilancio di esercizio dell'anno oggetto di rendicontazione. Diversi sono stati i soggetti coinvolti nella redazione del documento: oltre agli uffici direttamente interessati dalle attività di raccolta ed elaborazione dei dati, è intervenuta la Dirigenza ed il Commissario con i poteri della Giunta.

Circa la **GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE** si precisa che la componente "risultati" ha un peso maggiore per le aree professionali più elevate e che gli obiettivi individuali sono stati attribuiti a tutto il personale. Al momento della redazione del presente documento, è vigente il SMVP approvato con la già citata Determinazione commissariale n. 144/2025, adottata con i poteri della Giunta, ricevuto il parere favorevole (vincolante per la definitiva approvazione) dell'Organismo Indipendente di Valutazione ai sensi dell'art. 7, comma 1 del D.Lgs. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. 74/2017.

Tuttavia, per il principio del "*tempus regit actum*", il SMVP previgente sarà applicato per la misurazione e la valutazione delle attività realizzate nell'anno 2025.

La valutazione della performance per il personale non dirigenziale è articolata in due fasi: la "misurazione dei risultati" e la "valutazione dei comportamenti" ed è effettuata solo a seguito di approvazione della relazione sulla performance da parte dell'organo competente. La relazione sulla performance 2025, come prima anticipato, sarà approvata dal Commissario Straordinario con i poteri della Giunta camerale. E' compito del Commissario Straordinario valutare anche il Segretario Generale, misurando il contributo dato al conseguimento degli obiettivi dell'Ente. L'incidenza della componente "Risultati" e, per converso, di quella relativa ai "Comportamenti" per il personale di qualifica non dirigenziale e non incaricato di incarico di E.Q. 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 e competenze. Diverse percentuali sono, invece, previste per gli incaricati E.Q., per i Dirigenti ed il Segretario Generale

I risultati della performance individuale sono utilizzati anche per la crescita professionale del personale.

## 2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

---

La fase di rendicontazione, quale momento conclusivo del Ciclo di gestione della performance, si configura come un processo strutturato e partecipato che coinvolge una pluralità di attori istituzionali, tra cui il Segretario Generale, i Dirigenti, l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e il Commissario Straordinario con i poteri della Giunta camerale.

In tale ambito, l'Ente ha provveduto alla redazione ed alla pubblicazione delle Relazioni sulla performance relative al I e al II semestre 2025, unitamente ai rispettivi documenti di validazione, assicurandone la piena accessibilità attraverso la sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, in coerenza con gli obblighi normativi in materia di trasparenza.

L'approvazione dei documenti di rendicontazione rappresenta, altresì, un momento qualificante di confronto interno, funzionale all'analisi dei risultati conseguiti con gli stakeholder interni all'organizzazione per una pianificazione più consapevole.

Parallelamente, la Camera di Commercio garantisce la puntuale partecipazione alle rilevazioni nazionali di sistema, quali l'Osservatorio camerale, l'Osservatorio Bilanci e la rilevazione dei costi dei processi (Kronos), adempiendo con regolarità e nel rispetto delle scadenze previste.

Infine, in merito alla predisposizione del Report sul Controllo Strategico, che assume un ruolo effettivo nel sistema di governance dell'Ente, si rileva che esso è utilizzato quale strumento di supporto ai processi decisionali e sottoposto all'attenzione dell'organo di indirizzo politico-amministrativo.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nel PIAO 2025-2027, gli obiettivi e i relativi indicatori e target sono coerenti con le piattaforme di sistema Unioncamere (Pareto e Kronos) e sono definiti in maniera partecipata e condivisa tra gli Uffici.</li> <li>Il documento rispetta un giusto equilibrio tra continuità pluriennale degli obiettivi dell'Ente e loro innovazione.</li> <li>Nel documento de quo si fa largo uso di target di tipo quantitativo, il che consente una loro precisa misurazione.</li> <li>Si fa ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative)</li> <li>Gli obiettivi strategici ed operativi sono in gran parte correlati tra di loro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sarebbe auspicabile, per qualche obiettivo che lo consente, innovare gli strumenti di pianificazione utilizzando anche indicatori di misurazione della customer satisfaction.</li> </ul>
Misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>Piena compatibilità dei documenti con le linee guida più recenti trasmesse da Unioncamere.</li> <li>Gli obiettivi strategici ed operativi prevedono l'utilizzo di indicatori in prevalenza misurabili in maniera chiara ed oggettiva</li> <li>Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Criticità possono essere individuate nella dimensione dell'<i>outcome</i>, inteso come valore pubblico: da migliorare è la capacità di misurare gli impatti sul territorio.</li> <li>Gli indicatori ,seppure orientati al miglioramento organizzativo e all'efficienza, non sempre riescono a cogliere la qualità reale dei servizi</li> </ul>
Performance individuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dal punto di vista metodologico ed operativo, la valutazione del personale si integra pienamente nel ciclo della performance camerale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>E' auspicabile che il personale percepisca la valutazione come occasione di miglioramento e non di controllo</li> </ul>
Rendicontazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vi è piena corrispondenza tra Relazione sulla gestione e Relazione sulla performance.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La rendicontazione dovrebbe rappresentare in modo più esplicito e strutturato l'integrazione tra dati quantitativi e analisi qualitativa dei risultati.</li> </ul>

### 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 e assurge ad elemento fondamentale per il ciclo di gestione della performance. Confermato nel corso del 2025, 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. Tuttavia, come già prima anticipato, ad oggi, è vigente il SMVP approvato in via definitiva nel corso del mese di febbraio 2026

Il **PIAO** triennale è stato elaborato da parte della Camera sulla base delle indicazioni provenienti da Unioncamere e 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. Per la redazione del PIAO 2025/2027, l'Ente si è avvalso di SI. Camera, società in house del sistema camerale che ha collaborato con l'ufficio camerale preposto alle attività riguardanti il ciclo della performance - nell'ambito delle iniziative di sistema promosse da Unioncamere con la finalità di riconvertire professionalmente le risorse in attività di sviluppo e competitività delle imprese e con il supporto del Fondo di perequazione che ha messo a disposizione delle Camere per le prime fasi di avvio un contributo del 50% del costo del servizio.

Quanto alla **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE anno 2025**, si tratta di un documento che darà conto degli obiettivi pianificati. Sarà adottata dal Commissario Straordinario con i poteri della Giunta camerale e validata dall'Organismo di valutazione della performance della Camera Irpinia Sannio. La valutazione degli obiettivi intermedi, è stata formalizzata in due documenti di rendicontazione (I semestre e II semestre 2025), approvati e validati dai soggetti competenti

### 3. ANALISI DEI DOCUMENTI

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
SMVP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adottato secondo le Linee Guida predisposte da Unioncamere di concerto con il Dipartimento della Funzione pubblica.</li> <li>• Il sistema di misurazione prevede una chiara attribuzione delle valutazioni ai vari livelli di performance rilevati.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si sono resi necessari alcuni interventi mirati non solo per consentire l'adeguamento a talune novità organizzative e normative ma anche per intercettare esigenze gestionali della Camera di commercio . Inoltre, nel corso del 2025, è stato necessario meglio definire un sistema premiale finalizzato alla valorizzazione degli istituti meritocratici e all'individuazione dei lavoratori lodevoli sulla base degli esiti delle valutazioni della performance individuale ed organizzativa.</li> </ul>
PIAO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il PIAO ha recepito gli obiettivi di sistema, predisposti dalla Presidenza di Unioncamere.</li> <li>• Si caratterizza per una struttura sintetica, chiara e di immediata comprensibilità.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I target – seppure definiti in termini ambiziosi – dovrebbero essere meglio correlati a punti di debolezza identificati. Questo allineamento deve generare un atteso margine di scostamento dalla piena realizzazione (100%), poiché un conseguimento uniforme del massimale rischia di annullare la percezione della sfida e di rallentare la spinta al miglioramento incrementale.</li> </ul>
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al momento della redazione del presente documento, sono state adottate e validate Relazioni sulla performance per il I semestre ed il II semestre 2025. E' in via di predisposizione la Relazione sulla performance anno 2025 che completerà la rendicontazione annuale tenendo conto dei risultati di Bilancio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potrebbe essere percepita debolezza nel collegamento tra obiettivi strategici e obiettivi operativi, con il rischio che non sia chiaro che la misurazione dei secondi contribuisce al grado di raggiungimento dei primi, anche se vengono valutati con indicatori propri</li> </ul>

## 4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

---

Sulla base dell'analisi condotta, si ritiene che il sistema complessivo di valutazione, nonché i presidi di trasparenza e integrità dei controlli interni della Camera, risultino conformi al quadro normativo vigente e adeguati rispetto alle esigenze istituzionali dell'Ente. Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di individuare ulteriori margini di miglioramento.

Con riferimento al funzionamento complessivo del Sistema, l'OIV formula i seguenti indirizzi propositivi, elaborati a partire dalle criticità emerse nelle diverse componenti del ciclo di gestione della performance:

- ❖ si suggerisce di valutare l'adozione di metodologie di benchmarking ai fini della definizione dei target, subordinatamente alla verifica della disponibilità, a consuntivo, di dati comparativi a livello nazionale;
- ❖ si raccomanda di rafforzare il focus sull'efficacia esterna dell'azione camerale, promuovendo una crescente percezione positiva delle attività e dei servizi erogati presso i principali stakeholder.

In una prospettiva di medio periodo, ulteriori ambiti caratterizzati da un

Napoli, 28 aprile 2026

livello di criticità più contenuto, e pertanto suscettibili di interventi graduali, riguardano:

- la strutturazione di momenti sistematici di confronto e consultazione con gli stakeholder esterni (imprese, associazioni di categoria, ecc.), anche ai fini della condivisione della Relazione sulla performance;
- il rafforzamento del collegamento tra obiettivi strategici e obiettivi operativi, al fine di rendere più evidente il contributo di questi ultimi al grado di conseguimento dei primi, pur in presenza di distinti sistemi di indicatori.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Prof. Luigi Maria Rocca