



CAMERA DI COMMERCIO
FOGGIA

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

14/04/2026



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 relativamente all'anno 2025 e a individuare eventuali elementi correttivi verso il miglioramento continuo dello stesso.

Per la stesura della presente Relazione, l'Organismo Indipendente di Valutazione della CCIAA di Foggia, in accordo con il Segretario Generale e con il supporto tecnico del Controllo di gestione dell'Ente camerale ha utilizzato 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.

Questo strumento permette di valutare tutti gli ambiti del ciclo della performance attraverso una batteria di domande in relazione alle seguenti aree:

Aree di analisi		N. domande
I	Pianificazione	11
II	Misurazione e valutazione	6
III	Performance individuale	6
IV	Rendicontazione	6
SMVP	Sistema di misurazione e valutazione e aspetti generali	11
P	PIAO	9
R	Relazione sulla performance	10

Per ogni domanda il sistema genera un punteggio di *compliance* rispetto al dettato normativo ex D.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii..

La Relazione è articolata sulla base delle sezioni del tool e contiene dati e informazioni raccolti attraverso di esso, integrati da commenti relativi a criticità, fornendo suggerimenti e, laddove opportuno, un approfondimento.

La Relazione è redatta in aderenza all'art. 14, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 150 del 2009 e ss.mm.ii. di cui al D. Lgs. 74/2017 e secondo le linee guida individuate nella Delibera n. 23 del 2013 "Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli O.I.V. e alla Relazione degli O.I.V. sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni (art.14, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 150/2009)".

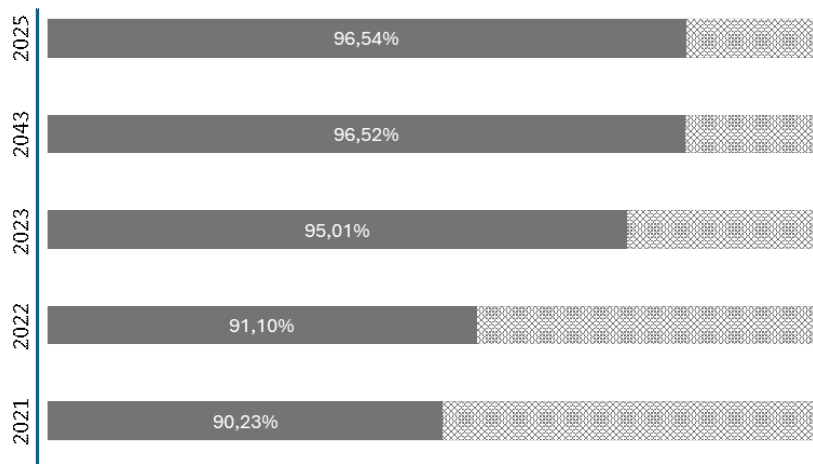
Inoltre, la Relazione risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza, tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato, così per come prescritto dalle Delibere ANAC N. 4/2012 e n. 23/2013 le quali, pur non applicandosi direttamente agli Enti Territoriali possono comunque essere considerate un parametro di riferimento per gli stessi.



1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Nel complesso, il Sistema della CCIAA di Foggia si attesta su un punteggio della scala (0-100%) pari a 96,54%. Tale situazione è frutto di un progressivo e costante impegno della Camera che permette il mantenimento dell'ottimo punteggio rispetto alle analisi effettuate nei Cicli precedenti, in particolare nell'ultimo triennio.

Valutazione Cicli performance – serie storica



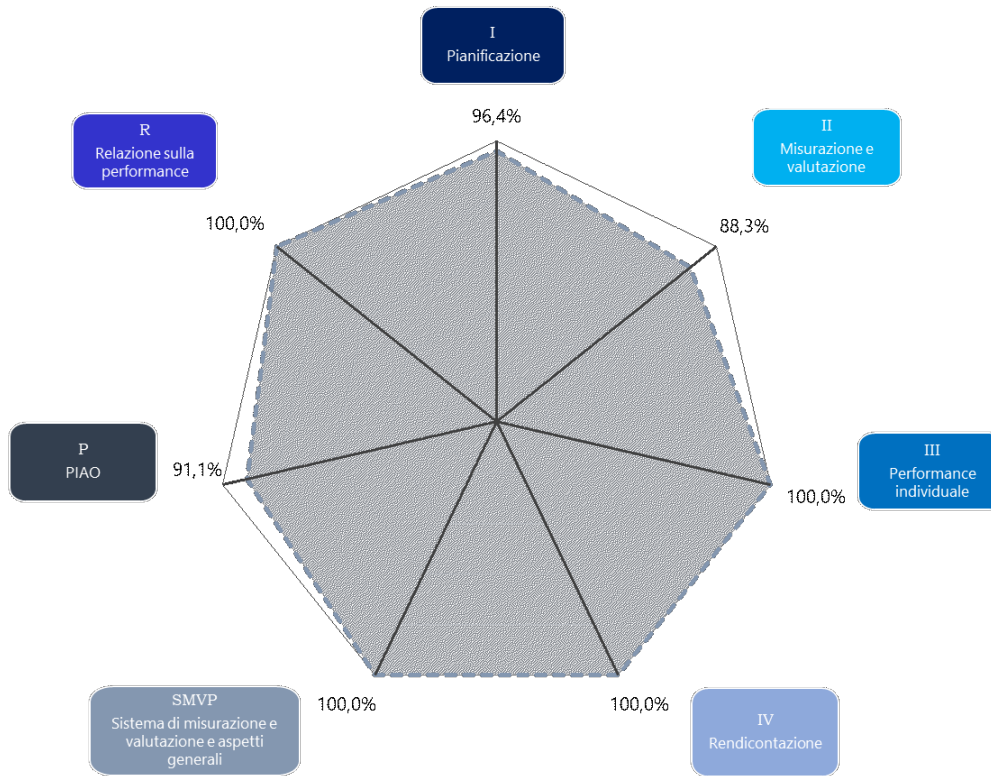
L'analisi per il 2025 risulta avere una valutazione, quindi, estremamente positiva, quale risultato di attività consolidate e ben presidiate rispetto al Ciclo della performance camerale.

Passando all'analisi sui singoli item rispetto ai risultati dell'anno precedente, tutte le aree risultano migliorate o stabili a eccezione del "PIAO".

Aree di analisi		Punteggio 2024	Punteggio 2025
F A S I	I Pianificazione	94,55%	96,36%
	II Misurazione e valutazione	88,33%	88,33%
	III Performance individuale	100,00%	100,00%
	IV Rendicontazione	100,00%	100,00%
D O C U M E N T I	SMVP Sistema di misurazione e valutazione e aspetti generali	100,00%	100,00%
	P PIAO	92,78%	91,11%
	R Relazione sulla performance	100,00%	100,00%
Totale		96,52%	96,54%



Nel complesso, la situazione a consuntivo può essere rappresentata graficamente come segue:



A seguire un'analisi approfondita dei diversi ambiti della performance, distinguendo il dettaglio in due paragrafi distinti, uno sulle fasi del ciclo della performance, l'altro sui documenti.



2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Di seguito si riporta quanto emerso nelle fasi del ciclo della performance della CCIAA di Foggia.

PIANIFICAZIONE

La fase di pianificazione appare ben strutturata in tutti i suoi aspetti fondamentali, poggiando su un'interazione bidirezionale tra i vertici dell'ente e gli uffici (top-down e bottom-up).

Gli obiettivi possono essere considerati sufficientemente "sfidanti", grazie al fatto che per la loro definizione la CCIAA tiene conto di svariati elementi: analisi del contesto (interno ed esterno), analisi dei bisogni dell'utenza, esiti del coinvolgimento degli stakeholder, reportistica del controllo di gestione e Relazione sulla performance dell'anno precedente.

La combinazione di questi aspetti consente di garantire la continuità pluriennale dell'impianto strategico, mantenendo tuttavia il giusto grado di innovazione per permetterne l'adattamento ai mutamenti degli scenari in cui l'ente è chiamato a operare.

Il livello di raggiungimento degli obiettivi strategici dipende dal contributo sinergico degli obiettivi operativi sottostanti e degli indicatori a essi associati.

Il livello operativo della pianificazione evidenzia la sua coerenza con il sovrastante livello strategico e include l'impiego di obiettivi trasversali ai servizi. Questo denota l'effettiva integrazione della pianificazione.

Per ogni singolo obiettivo vengono associati almeno due indicatori, in modo da coprire pressoché tutto lo spettro delle dimensioni della performance (efficacia, efficienza, qualità, ecc.). Negli ultimi anni la Camera si è impegnata anche nella misurazione di indicatori di impatto. Sono invece assenti indicatori Booleani.

Gli obiettivi sono oggettivamente misurabili, grazie a target degli indicatori di tipo quantitativo, sono commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale (benchmark) e, laddove possibile e previa disponibilità dei dati, alle serie storiche.

Una volta completata la pianificazione (dopo l'approvazione del PIAO), è previsto, ai fini della condivisione, all'interno dell'Ente l'invio di documentazione, nonché incontri mirati e operativi con il personale e/o i referenti delle diverse unità organizzative.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'iter di Misurazione e valutazione viene correttamente avviato a partire dalla raccolta delle misure elementari, effettuata tramite l'applicativo informatico Integra che ne guida l'acquisizione.

Ciò consente da diversi anni il presidio da parte della struttura tecnica dell'intero processo di acquisizione delle informazioni: la raccolta delle misure avviene in base a un flusso strutturato di rilevazione e validazione, che ha consentito l'effettivo rispetto dei tempi prescritti nel SMVP e il coinvolgimento dei dipendenti nella rendicontazione tempestiva delle proprie attività.

Ulteriore aspetto da sottolineare, l'utilizzo integrato del Sistema Informativo (es. Pareto) che ha reso possibile anche l'accesso a fonti "certificate".

Durante l'anno, viene effettuato almeno un monitoraggio intermedio (semestrale) i cui risultati vengono sottoposti alle diverse figure interessate (referenti interni, l'OIV e la Giunta) mediante Report specifici (di ente, di Unità organizzativa, per BSC) al fine di identificare e affrontare eventuali gap riscontrati.

Gli step di misurazione e valutazione sono chiaramente distinti e coinvolgono vari soggetti, tra cui il Segretario generale e i responsabili delle Unità organizzative.

GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Relativamente alla performance individuale, la CCIAA determina chiaramente ed esplicitamente le componenti della valutazione:

- i risultati, che assumono un'importanza crescente per le categorie più elevate e prevedono l'assegnazione di obiettivi individuali al personale che ha compiti direttivi o di coordinamento;
- i comportamenti, la cui valutazione avviene sulla scorta di un apposito Dizionario dei fattori di

valutazione, costantemente aggiornato e distinto per le categorie professionali. Inoltre, un ulteriore aspetto da sottolineare è la condivisione con il personale delle modalità di valutazione e degli obiettivi da raggiungere. In tal senso l'Ente prevede momenti di confronto iniziali - individuali e/o di gruppo in occasione della consegna delle schede individuali - ulteriori momenti nel corso dell'anno durante il monitoraggio semestrale e colloqui finali di valutazione complessiva rispetto alla performance raggiunta dall'ente, dall'unità organizzativa e dal singolo dipendente. Le risultanze della valutazione individuale vengono utilizzate oltre che per il sistema premiante anche per interventi di sviluppo e/o di aggiustamento dell'organizzazione, per impostare interventi formativi e per promuovere la crescita professionale.

RENDICONTAZIONE

La fase di rendicontazione coinvolge i diversi livelli dell'amministrazione (Giunta, S.G., Dirigenti, E.Q., Controllo di gestione), il personale e ovviamente l'OIV.

Oltre a quanto stabilito dalle disposizioni normative, la Camera di commercio vanta un forte impegno anche nei momenti di ascolto ed engagement con gli stakeholder esterni, prevedendo un reporting efficace e partecipativo e tavoli di confronto con le imprese, le associazioni di categoria e altri attori esterni.

I vari documenti, in particolare il Rapporto sui risultati e la Relazione sulla performance - ma anche il Report sul Controllo Strategico e la Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli - si caratterizzano per un adeguato grado di collegamento e coerenza dei contenuti, per l'appropriatezza dell'elaborazione - in quanto contengono le informazioni previste dalle normative e dalle Linee guida in materia - e per il rispetto delle tempistiche.

L'ente provvede, inoltre, con puntualità a effettuare le rilevazioni nazionali di Sistema (ad es.: Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos) rispettando le scadenze previste.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none"> • Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione • Condivisione all'interno e all'esterno della CCIAA • Ricorso a obiettivi trasversali 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzazione di incontri ed eventi di presentazione della propria pianificazione in plenaria per incentivare la condivisione e il confronto
Misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Flusso strutturato di rilevazione e validazione • Soggetti coinvolti nell'analisi degli obiettivi e dei report di performance organizzativa anche in corso d'anno • Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Esito dei risultati (Pressoché tutti gli obiettivi e indicatori hanno un grado di raggiungimento del 100%)
Performance individuale	<ul style="list-style-type: none"> • Adeguata comunicazione al personale degli obiettivi individuali e delle aspettative/comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire 	
Rendicontazione	<ul style="list-style-type: none"> • Completezza delle informazioni contenute nei documenti • Puntualità nel rispetto delle scadenze dei documenti e delle rilevazioni nazionali di Sistema 	



3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Di seguito si riporta quanto emerso rispetto all'analisi sui documenti del ciclo della performance della CCIAA di Foggia.

SMVP

La Camera di commercio di Foggia garantisce l'efficacia e l'aggiornamento del proprio SMPV, verificando annualmente il documento e i suoi contenuti.

Per il ciclo 2025, in data 13/12/2024, in virtù del fatto che il documento risultava essere in linea con la normativa e coerente con le Linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione pubblica, e non essendo state apportate modifiche da parte della CCIAA, l'OIV ha espresso parere favorevole alla conferma del SMVP.

Si evidenziano diversi aspetti positivi del documento che ne assicurano l'efficacia. Innanzitutto, è prevista una periodicità per il monitoraggio infrannuale della performance e viene specificato il livello organizzativo elementare della performance stessa.

Inoltre, il sistema indica i livelli di raggiungimento per obiettivi e indicatori, definendo anche i pesi delle diverse componenti della performance, come quelle relative all'ente, alle unità organizzative e agli obiettivi individuali. Vengono anche esplicitate le modalità del processo di valutazione partecipativa per il quale è stato definito uno specifico modello di riferimento.

L'OIV gioca un ruolo cruciale nel Ciclo della performance: oltre a svolgere le funzioni di compliance previste dalle norme, interviene con raccomandazioni durante la pianificazione e partecipa attivamente alla misurazione e valutazione. Per il 2025 non ha segnalato criticità sistemiche o metodologiche.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

Il documento è stato approvato e pubblicato nei tempi previsti (Deliberazione di Giunta n. 4 del 23/01/2025) ed è coerente con le Linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Mostra un'effettiva integrazione tra tutti gli aspetti previsti dal D.L. 80/2021, includendo obiettivi strategici e operativi, rischi corruttivi, trasparenza, parità di genere, fabbisogni formativi e organizzazione del lavoro agile. I vari ambiti e temi sono ben collegati, frutto del lavoro di un team trasversale che coinvolge tutti i responsabili degli uffici interessati.

Tuttavia, non ha ancora raggiunto un livello di adeguata sintesi nella redazione: considerando anche gli allegati che sono parte sostanziale del documento, il Piano si sviluppa per oltre 200 pagine.

Per quanto riguarda la parte inerente al Ciclo della performance, il PIAO si presenta fruibile e ben strutturato. Sono riportati elementi informativi dettagliati relativi agli indicatori, come fonti, algoritmi, baseline e target. Per ciò che concerne gli obiettivi operativi, vengono indicate anche le Unità organizzative che concorrono alla loro realizzazione.

All'interno del Piano, gli obiettivi individuali del Segretario generale sono riportati in un'apposita sezione del documento.

Il numero di obiettivi individuati nel 2025 è 30 (11 strategici e 19 operativi, di cui 3 trasversali).

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La Relazione sulla performance – coerente anch'essa con le Linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione Pubblica – è stata approvata, validata e pubblicata nei termini (entro il 30 giugno), lasciando un congruo intervallo di tempo all'OIV per le sue valutazioni e per la validazione finale (Validazione della Relazione 20/06/2025).

La Relazione viene correttamente riferita all'esercizio oggetto di rendicontazione ed è tarata rispetto ai fenomeni che hanno influenzato l'operatività dell'Ente e, quindi, influito sul raggiungimento degli obiettivi.

Al suo interno, viene presentata un'efficace selezione dei risultati più importanti conseguiti a livello di ente e di unità organizzative, includendo anche indicatori significativi. Al contempo, include la rendicontazione



organica ed esaustiva di tutti gli obiettivi strategici e operativi.

Nella rendicontazione degli obiettivi, vengono esposti in maniera distinta i risultati della fase di misurazione e quelli della fase di valutazione, prevedendo commenti esplicativi circa gli scostamenti più significativi riscontrati tra valori programmati e consuntivi.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
SMVP	<ul style="list-style-type: none">• Documento ben strutturato• Evidenza di tutti gli elementi necessari per la valutazione della performance organizzativa e individuale	
PIAO	<ul style="list-style-type: none">• Organicità del documento• Presenza di tutti gli elementi previsti dalle linee guida• Integrazione delle sezioni	<ul style="list-style-type: none">• Eccessiva lunghezza a causa degli allegati, parte integrante del documento
Relazione sulla performance	<ul style="list-style-type: none">• Chiara e immediata comunicazione istituzionale• Completezza nella rendicontazione degli obiettivi	



4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

La Camera di commercio ha raggiunto un livello di gestione del ciclo della performance organico, ben strutturato e presidiato, per il quale non si registrano particolari criticità. Tuttavia, ci sono alcuni aspetti su cui è possibile avere ancora dei margini di miglioramento:

- compiere un ulteriore sforzo per l'utilizzo di obiettivi e indicatori maggiormente sfidanti;
- la stesura e la redazione del PIAO in modo che lo stesso sia più sintetico e pubblicato in una forma più snella e immediatamente più leggibile;
- prevedere azioni di Comunicazione Esterna della Performance per una maggiore comprensibilità da parte degli stakeholder;
- introdurre meccanismi di valutazione della crescita professionale dei dipendenti grazie al piano formativo predisposto dall'Ente.

L'Organismo Indipendente di
Valutazione
Prof. Avv. Ubaldo Comite