



AGENZIA REGIONALE CAMPANIA TURISMO

RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI
OIV
ANNO 2024

1. PREMESSA E QUADRO NORMATIVO

La presente Relazione è predisposta ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. 150/2009 e successive modifiche, che attribuisce all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) il compito di monitorare il funzionamento del ciclo di performance, del sistema dei controlli interni e delle politiche di trasparenza e prevenzione della corruzione. Le prescrizioni operative sono dettagliate nelle Delibere ANAC n. 4/2012 e n. 23/2013 e nelle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Come suggerito dal sistema di indicatori modulari dell'OIV (Allegato 1 alla Delibera 23/2013), la Relazione espone le criticità per ciascun ambito e valuta l'efficacia delle soluzioni proposte nelle Relazioni precedenti.

Il documento è trasmesso all'Avv. Alessandro Fimiani, Commissario politico-amministrativo dell'Agenzia, e alla Dott.ssa Siciliano Carolina, Responsabile anticorruzione e trasparenza, per la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

2. STRUTTURA DELLA RELAZIONE E RIFERIMENTI AD AMMINISTRAZIONI ANALOGHE

La struttura segue un'impostazione consolidata adottata da analoghe relazioni (es. AGID, ISPRA, MUR, AIFA, CONI), organizzata nei seguenti capitoli:

1. Performance organizzativa
2. Performance individuale
3. Processo del ciclo della performance
4. Infrastrutture e strumenti di supporto
5. Trasparenza e anticorruzione
6. Integrazione con controlli interni e bilancio
7. Utilizzo dei risultati e feedback
8. Monitoraggio OIV



CAMPANIA TURISMO

AGENZIA REGIONALE CAMPANIA TURISMO

Questa struttura consente comparazioni dirette con le best practice e le evidenze già consolidate in altri contesti pubblici.

3. FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI PERFORMANCE

3.1 Performance Organizzativa

Nel 2024, il Sistema SMiVaP è stato aggiornato con il Piano triennale 2024-2026 (D.G. n. 22/29.01.2024) e successivamente integrato nel PIAO 2025-2027 (D.G. n. 58/29.01.2025), in linea con le disposizioni ministeriali. L'istituzione di valori target chiari, indicatori misurabili e coperture di funzioni di supporto, evidenziano una maturazione rispetto alla strutturazione del ciclo.

Punti di forza:

- Incremento della qualità nella definizione di obiettivi e indicatori.
- Introduzione di rappresentazioni sinottiche che migliorano la leggibilità organizzativa.

Aree di miglioramento:

- Approfondire il profilo di genere: occorrono dati comparativi su parità salariale, formazione, conciliazione vita-lavoro.
- Potenziare il monitoraggio intermedio, favorendo azioni correttive tempestive.
- Migliorare il reporting finale, attraverso dati più affidabili e standardizzati.

Queste osservazioni non rappresentano comunque una visione negativa dell'operato poiché rispecchiano criticità molto comuni e già riscontrate in altre relazioni dove la fase di monitoraggio intermedio risulta spesso carente.

3.2 Performance Individuale

La valutazione individuale coinvolge l'intero organico, incluso il Direttore e i responsabili di Area, basandosi su schede dedicate che seguono il modello obiettivi/comportamenti prevista dal SMVP.

Aspetti positivi:

- Coinvolgimento completo del personale.
- Puntualità dell'assegnazione obiettivi e formalizzazione.



CAMPANIA TURISMO

AGENZIA REGIONALE CAMPANIA TURISMO

- Excel come strumento, adeguato rispetto alla dimensione dell'Ente.

Criticità rilevate:

- Necessità di un monitoraggio intermedio più strutturato.
- Maggiore integrazione tra formazione professionale e ciclo della performance.

4. IL PROCESSO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il flusso del ciclo – programmazione, assegnazione, monitoraggio, rendicontazione – è attuato secondo il SMiVaP e pubblicato nella sezione “Amministrazione Trasparente”. L'OIV giudica il processo coerente e aderente alle norme, con un'efficiente gestione delle scadenze.

Tuttavia, una gestione non permanente e attualmente commissariale presenta un lieve rischio di riduzione della stabilità del processo ordinario, condizionando continuità e programmazione a lungo termine.

5. INFRASTRUTTURA TECNICA E SISTEMI INFORMATIVI

Il sistema informativo si basa su fogli Excel e software contabili: questa scelta leggera è conforme alla dimensione dell'Ente e riduce tempi e risorse. Tuttavia, negli esercizi futuri si potrebbe favorire l'adozione di soluzioni software più avanzate che potrebbero migliorare qualità e tracciabilità del dato.

La collaborazione tra Direttore, responsabili e OIV è ben strutturata, garantendo tempestività nella produzione di report e dati consuntivi.

6. TRASPARENZA E PIANO ANTICORRUZIONE

Il monitoraggio annuale degli obblighi di trasparenza è gestito manualmente e supervisionato da una figura dedicata, con risultati giudicati adeguati in termini di completezza, aggiornamento e accessibilità.

L'Agenzia ha aggiornato il PTPCT per il triennio 2022-2024 e integrato gli indicatori di trasparenza nel PIAO 2025-2027, in rispondenza alla circolare ministeriale del 30 dicembre 2019 e al PNA.



7. INTEGRAZIONE CON IL CICLO BILANCIO E CONTROLLI INTERNI

Il sistema di performance supporta l'aggiornamento degli obiettivi strategico-operativi e consente interventi di autocorrezione, alimentando decisioni manageriali basate sui dati. L'integrazione con il ciclo di bilancio e i controlli interni, benché presente, non è ancora completamente strutturata, in un quadro simile a quello rilevato in altre Amministrazioni di medie dimensioni.

8. UTILIZZO DEI RISULTATI E FEEDBACK

I risultati prodotti dal sistema di misurazione sono costantemente impiegati per orientare le decisioni e pianificare il ciclo successivo. Tale approccio conferisce al Piano della Performance una valenza operativa, più che formale, in linea con le indicazioni delle linee guida ANAC e DFP.

9. MONITORAGGIO OIV E RACCOMANDAZIONI

Il monitoraggio è effettuato in maniera continuativa dagli Uffici e dall'OIV, con confronti periodici sulle evidenze e raccolta dati strutturata, come previsto dalle linee guida.

Raccomandazioni principali:

- **Genere e diversità** → arricchire il report con dati sul personale, carriera e politiche di conciliazione.
- **Monitoraggio intermedio** → strutturare fasi semestrali o trimestrali con indicatori di avanzamento e azioni correttive.
- **Strumenti IT** → valutare la digitalizzazione del sistema SMVP con piattaforme dedicate.
- **Formazione** → rendere sistematico il collegamento tra training e ciclo performance.
- **Integrazione** bilancio-performance-controlli → avviare processi di sincronizzazione dei cicli per garantire governance e coerenza strategica.

Battipaglia, lì 30/06/2025

Organismo Interno di Valutazione

Ing. Paolo Rocca Comite Mascambruno