

CCIAA di Palermo ed Enna

Relazione sul funzionamento complessivo del
sistema di valutazione, trasparenza e integrità
dei controlli interni 2023

Sommario

Premessa	2
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE	3
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO	9
3. ANALISI DEI DOCUMENTI	14
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO	18
5. RELAZIONE SUI RISULTATI DEL SEGRETARIO GENERALE ANNUALITÀ 2023	18
6. SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE.....	18
7. CONCLUSIONI	23

Premessa

Questo Organismo Monocratico della Camera di Commercio di Palermo ed Enna ha assunto il proprio ruolo nell'anno 2022 a far data dal 26.05.2022 come da provvedimento di Giunta di cui al punto 10 del verbale del 26.05.2022, in ottemperanza a quanto disposto dall' art. 14, comma 4, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. .

Il presente monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni rappresenta uno step periodico di verifica 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 a individuare eventuali elementi correttivi per indirizzare verso il miglioramento continuo dello stesso.

Il monitoraggio traccia quindi una descrizione sintetica del ciclo della performance e verifica il corretto funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della Performance

I dati riscontrati derivano pertanto da documentazione prodotta dagli Uffici camerali, dalle Relazioni degli Organi di Indirizzo Strategico, Gestionali e di Controllo e dai confronti di approfondimento con gli stessi.

L'OIV ha elaborato questo monitoraggio ispirandosi ai principi di indipendenza e imparzialità e rispondendo ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

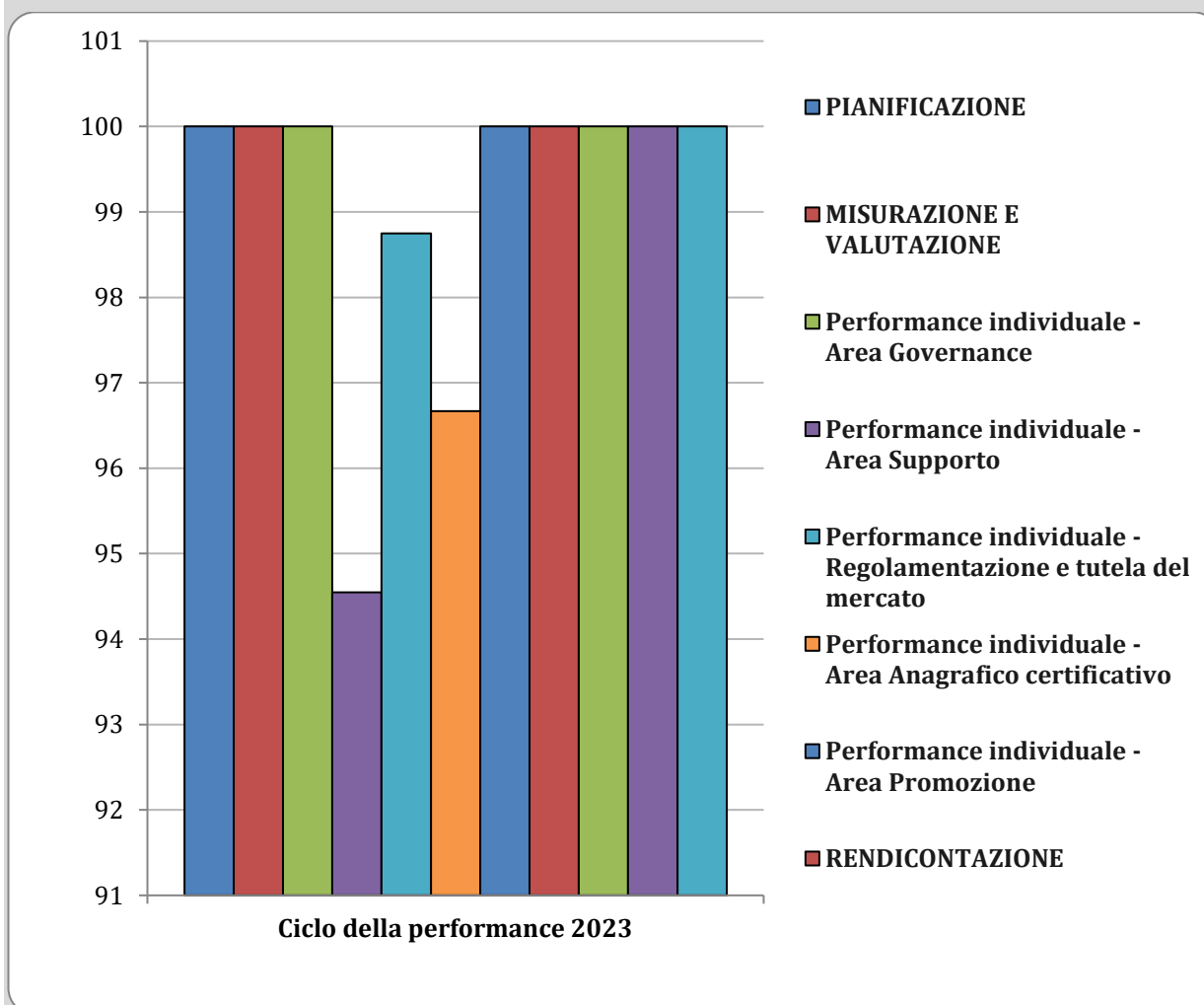
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Nel complesso, esaminato il sistema di misurazione e valutazione in essere, il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione, le attività programmatiche e i piani della performance, le relazioni sui risultati, si ritiene la gestione della performance camerale per il periodo gennaio 2023 – dicembre 2023 pienamente positiva.

il Sistema della CCIAA di Palermo ed Enna 2023 raggiunge a fine anno quasi il massimale della scala, rispetto a un'ipotetica situazione ideale (97,99 vs 100,0). Tale situazione appare grosso modo stazionaria rispetto alla medesima analisi effettuata per il precedente Ciclo 2022.

Tutti gli item del Ciclo della CCIAA di Palermo ed Enna ("pianificazione", "Piano della performance", "Misurazione e valutazione", "Performance individuale", "Rendicontazione", "SMVP", e "Relazione sulla Performance") sono ben posizionati nella scala.

Tale situazione complessiva si evidenzia nel successivo grafico e nei seguenti prospetti riepilogativi:



Ciclo della performance 2023		
PIANIFICAZIONE	ATTIVITA'	PUNTEGGIO
Relazione Previsionale e programmatica	SI	100
Preventivo economico	SI	100
Budget direzionale	SI	100
Piano degli Indicatori e dei risultati attesi	SI	100
Piano della Performance 2023-2025 - PIAO	SI	100
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025 - PIAO	SI	100
Ammontare complessivo dei premi e ripartizione FRD	SI	100
TOTALE MEDIO		100

Piano della Performance						
Ambiti strategici	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	PUNTEGGIO primo monitoraggio	PUNTEGGIO secondo monitoraggio	PUNTEGGIO terzo monitoraggio	PUNTEGGIO monitoraggio In atto
1. GOVERNANCE	OS1.1 Ciclo di Gestione della Performance	OP 1.1.1 Pianificazione, Programmazione, Monitoraggio e Controllo	100	100	100	100
		OP 1.1.2 Rappresentanza, Affari Generali e Segreteria	100	100	100	100
2. SUPPORTO	OS2.1 Bilancio e Finanza	OP 2.1.1 Gestione diritto annuale e contabilità e provveditorato	100	100	100	100
		OP 2.1.2 Gestione Risorse Umane	100	100	100	100
3. REGOLAZIONE E TUTELA DEL MERCATO	OS3.1 Regolazione e tutela del mercato	OP 3.1.1 Regolazione e tutela del mercato	100	100	100	100
4. ANAGRAFICO CERTIFICATIVO	OS4.1 Anagrafico	OP 3.1.1 Tenuta e Gestione Registro	100	100	100	100
5. PROMOZIONE	OS5.1 Promozione e informazione	OP 3.1.1 Monitoraggio e	100	100	100	100
TOTALE MEDIO			100	100	100	100

MISURAZIONE E VALUTAZIONE	ATTIVITA'	PUNTEGGIO
Predisposizione SMVP	SI	100
Aggiornamento annuale SMVP	SI	100
Elaborazione Schede di Misurazione	SI	100
TOTALE MEDIO		100

Performance Individuale - Area Governance					
AREA	OBIETTIVI STRATEGICI	Risultato conseguito	OBIETTIVI OPERATIVI	Risultato conseguito	punteggio
GOVERNANCE	PIANIFICAZIONE, PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E CONTROLLO	si	Relazione Previsionale e programmatica	si	100
			Preventivo economico	si	100
			Budget Direzionale	si	100
			Piano della Performance	si	100
			Bilancio d'esercizio	si	100
			Relazione sulla Performance	si	100
	RAPPRESENTANZA, AFFARI GENERALI E SEGRETERIA	si	Publicazione deliberazioni e determinazioni	si	100
			Aggiornamento area amministrazione trasparente	si	100
			Revisione Piano delle partecipate	si	100
			Aggiornamento dati MEF	si	100
			Adeguamento al piano di revisione	si	100
			Informazione al personale	si	100
			Informazione costi	si	100
			Publicazione Informazioni per gli Stakeholder	si	100
TOTALE MEDIO					100
TARGET SU ARGORITTIMO % AZIONI REALIZZATE					≥ 80%
PUNTEGGIO FINALE					100

Performance Individuale - Area Supporto						
AREA STRATEGICA	OBIETTIVI STRATEGICI	Risultato conseguito	OBIETTIVI OPERATIVI	Risultato conseguito	punteggio	
SUPPORTO	GESTIONE DIRITTO ANNUALE E CONTABILITÀ E PROVVEDITORATO	SI	Tempi di pagamento Contabilità	non performabile	50	penalita 50
			Tempi di regolarizzazione provvisori	SI	100	
			Tempi di regolarizzazione rimborso somme non dovute	SI	100	
			Apertura al pubblico Diritto annuale	SI	100	
			Sgravi tributari	SI	100	
			Incasso insoluto Diritto annuale	SI	100	
			Evasione richieste di acquisizione - Provveditorato	SI	100	
			Realizzazione indagini di mercato - Provveditorato	SI	100	
			Aggiornamento inventario	non performabile	90	penalita 10
	GESTIONE RISORSE UMANE	SI	Gestione economica del personale	SI	100	
Gestione giuridica del personale			SI	100		
TOTALE MEDIO					94,55	
TARGET SU ARGORITTIMO % AZIONI REALIZZATE					≥ 80%	
PUNTEGGIO FINALE					100	

Performance Individuale - Regolamentazione e tutela del mercato						
AREA STRATEGICA	OBIETTIVI STRATEGICI	Risultato conseguito	OBIETTIVI OPERATIVI	Risultato conseguito	punteggio	
REGOLAZIONE E TUTELA DEL MERCATO	REGOLAZIONE E TUTELA DEL MERCATO	si	Visite metriche	SI	100	
			Evasioni verbali	SI	100	
			Ordinanze sanzionatorie	SI	100	
			Apertura al pubblico Protesti	SI	100	
			Efficienza Pagina web – Ufficio protesti	SI	100	
			Arbitrati/medi azioni	non performabile	90	penalita 10
			Apertura al pubblico Ufficio Arbitrati/medi azioni	SI	100	
			Efficienza Pagina web – Arbitrati/medi azioni	SI	100	
TOTALE MEDIO					98,75	
TARGET SU ARGORITTIMO % AZIONI REALIZZATE					≥ 80%	
PUNTEGGIO FINALE					100	

Performance Individuale - Area Anagrafico certificativo					
AREA STRATEGICA	OBIETTIVI STRATEGICI	Risultato conseguito	OBIETTIVI OPERATIVI	Risultato conseguito	punteggio
ANAGRAFICO CERTIFICATIVO	ANAGRAFICO CERTIFICATIVO	si	Tasso Evasione pratiche	SI	100
			Tempi medi di apertura al pubblico	SI	100
			Efficienza Pagina web	SI	100
			Tasso di sospensione delle pratiche	SI	100
			Rilascio/Rinnovo firma digitale	SI	100
			Rilascio documenti a valere per l'estero	non performabile	80
TOTALE MEDIO					96,66667
TARGET SU ARGORITTIMO % AZIONI REALIZZATE					≥ 80%
PUNTEGGIO FINALE					100

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE	ATTIVITA'	PUNTEGGIO
Misurazione e valutazione della Organizzativa	SI	100
Misurazione e valutazione Individuale	SI	100
Performance operativa e Comportamento organizzativo - Dirigenti	SI	100
Performance operativa e Comportamento organizzativo - Comparto non dirigenziale	SI	100
Premialità	SI	100
TOTALE MEDIO		100
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE AP	ATTIVITA'	PUNTEGGIO
Risultati raggiunti	SI	100
Analisi contesto e risorse	SI	100
Rendicontazione della performance organizzativa	SI	100
Rendicontazione degli obiettivi Individuali	SI	100
TOTALE MEDIO		100

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Per la fase di **PIANIFICAZIONE** si evidenzia:

Nel 2023 sono stati predisposti tutti i seguenti documenti programmatici:

- Relazione Previsionale e programmatica;
- Preventivo economico;
- Budget direzionale;
- Piano della Performance 2023-2025 (PIAO);
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, della Trasparenza e l'Integrità 2023-2025 (PIAO);
- Ammontare complessivo dei premi e riparto del Fondo Risorse Decentrate.

Si evidenzia la piena e corretta attuazione delle normative di riferimento.

Per quanto riguarda la **MISURAZIONE E VALUTAZIONE** nel 2022 Unioncamere Sicilia ha aggiornato i Sistemi di misurazione adottati dalle CCIAA siciliane predisponendo un nuovo modello di SMVP delle Camere di Commercio della Sicilia, a partire dal 2023, il quale è fatto proprio dall'Ente previo confronto con le OOSS.

Tale nuovo Sistema di misurazione è stato condiviso da questo Organismo di Valutazione e approvato dalle OOSS.

Il lavoro svolto tra l'UnionCamere Sicilia in sinergia con le altre Camere di Commercio siciliane ha portato alla realizzazione di due modelli denominati "il sistema di misurazione e valutazione della performance delle Camere di Commercio della Sicilia" e il "sistema di pesatura della complessità organizzativa delle Camere di Commercio", i quali costituiscono elementi di particolare importanza per la determinazione dei criteri di valutazione dei dirigenti e del comparto non dirigenziale nonché linee guida per la definizione della graduazione delle strutture dirigenziali.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) costituisce il complesso di regole, procedure, attori e strumenti, relazioni di reciprocità, da un lato, ed integrazioni (di dati, informazioni ed output generati), dall'altro, che definiscono il processo grazie al quale l'Ente sovrintende alle proprie attività di misurazione e valutazione della performance, sia organizzativa che individuale.

Questo OIV ha dato parere favorevole al nuovo Sistema uniforme alle altre consorelle siciliane.

In merito alla **GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE** si nota che gli obiettivi di performance assegnati al Segretario sono connessi alle Funzioni istituzionali dell'Ente Camerale con particolare riguardo, alla Governance, alle Funzioni di rappresentanza, alle attività di supporto, alle attività anagrafico certificativo e alla promozione (Ambiti strategici).

In particolare, la performance di ciascun Ambito strategico è misurata esclusivamente dagli obiettivi operativi assegnati a ciascun ufficio.

Gli obiettivi operativi hanno durata annuale, sono attinenti alle attività di gestione dell'Ente e, nell'ambito del ciclo di gestione della performance, sono associati agli obiettivi strategici e funzionali al raggiungimento degli stessi.

Dallo Sviluppo degli indicatori si evince che gli Uffici amministrativi sono prevalentemente in linea con gli obiettivi 2023 di supporto, regolamentazione del mercato e promozione (es. l'approvvigionamento, i tempi di regolamentazione pratiche amministrative, i tempi d'apertura al pubblico, lo stato di realizzazione dei progetti, ecc.).

La fase di **RENDICONTAZIONE** viene svolta attraverso attività di monitoraggio e verifica per tutto il 2023:

Il Segretario Generale ha effettuato tre monitoraggi intermedi sullo stato di attuazione dei programmi previsti in materia di performance:



- per il periodo 01/01/2023 - 31/12/2023 e conseguentemente ha relazionato all'OIV con propria nota.

Questo Organismo di Valutazione, esaminate le note del Segretario Generale, ha verificato la rispondenza delle principali azioni previste dal Piano della performance e valutato positivamente le azioni intraprese dall'Ente.

Il Segretario Generale, anche in qualità di Responsabile della corruzione e della trasparenza, ha effettuato i previsti monitoraggi semestrali sullo stato di attuazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e conseguentemente ha relazionato al Presidente e all'OIV;

Questo OIV, esaminate le relazioni sullo stato di avanzamento del PTPCT, ha verificato la rispondenza delle principali azioni previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e valutato positivamente le azioni intraprese dall'Ente nel quarto trimestre 2023.

Gli Uffici, infine, su richiesta del Segretario Generale, provvedono alla revisione dinamica continua dei contenuti presenti nella sezione "Amministrazione trasparente" e nelle altre aree del sito camerale e questo OIV ha attestato che l'Ente ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati;

	Punti di forza 	Punti di debolezza 
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none"> Allineamento alle direttive di sistema; Collegamento con il sistema incentivante; 	<ul style="list-style-type: none"> Analisi di benchmark; Analisi customer satisfaction.

- Struttura snella e finalizzata a raggiungere gli obiettivi dichiarati, nel rispetto della complessità organizzativa dell'Ente e nel rispetto della normativa vigente;
- Integrazione della pianificazione strategica annuale con quella di mandato;
- Integrazione della pianificazione strategica con la programmazione economico-finanziaria;
- Definizione di indicatori e target per tutti gli obiettivi operativi;
- Forte orientamento verso la qualità dei servizi;
- Strumento di facile comprensione, utile alla comunicazione verso l'esterno e per il lavoro interno.

Misurazione e valutazione

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Sinergia con il SMPV della Regione Siciliana; • Struttura snella e finalizzata a raggiungere gli obiettivi dichiarati, nel rispetto della complessità organizzativa dell'Ente e nel rispetto della normativa vigente; | <ul style="list-style-type: none"> • Analisi di benchmark; • Analisi customer satisfaction; • La particolare situazione economico-finanziario dell'Ente e del tessuto imprenditoriale locale nonché l'emergenza |
|--|--|

	<ul style="list-style-type: none"> • Integrazione con il ciclo della performance e con la pianificazione strategica; • Integrazione con il Fondo Risorse Decentrate; • Analisi della performance individuale e comportamentale; • Definizione di indicatori e target per tutti gli obiettivi; • Coinvolgimento delle OOSS e dell'OIV nell'elaborazione dei modelli delle schede valutative; • Strumento di facile comprensione, utile alla comunicazione verso l'esterno e per il lavoro interno. 	<p>sanitaria da Covid-19 non permettono la misurazione di alcuni obiettivi performance.</p>
<p>Performance individuale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Allineamento alle direttive di sistema; • Collegamento con il sistema incentivante; • Struttura snella e finalizzata a raggiungere gli obiettivi dichiarati, nel rispetto della complessità organizzativa dell'Ente e nel rispetto della normativa vigente; • Integrazione del ciclo della performance con la pianificazione strategica; 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi di benchmark; • Analisi customer satisfaction; • La particolare situazione economico-finanziario dell'Ente e del tessuto imprenditoriale locale nonché l'emergenza sanitaria da Covid-19 non permettono la misurazione di alcuni obiettivi performance.

	<ul style="list-style-type: none"> • Integrazione della pianificazione strategica con la programmazione economico-finanziaria; • Definizione di indicatori e target per tutti gli obiettivi operativi; • Forte orientamento verso la qualità dei servizi; • Strumento di facile comprensione, utile alla comunicazione verso l'esterno e per il lavoro interno. 	
Rendicontazione	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi continua degli scostamenti • Monitoraggio e verifica continua dei risultati • Collegamento con tutto il ciclo della performance; • Collegamento con il sistema incentivante. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elevati carichi di lavoro

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

IL SMVP tiene conto dello stato giuridico del personale delle Camere di Commercio Siciliane, secondo quanto disposto dalla L.R. 29/95 e s.m.i., che è quello previsto dalle vigenti disposizioni in materia per il personale della Regione Siciliana e conseguentemente, anche in considerazione delle novità introdotte in materia di performance dal nuovo CCRL del personale non dirigenziale, la CCIAA ha ritenuto opportuno uniformare lo standard del sistema di misurazione e valutazione camerale con quello approvato dalla Regione Siciliana.

La Camera, quindi, ha ritenuto di cogliere l'occasione offerta dalla revisione legislativa nazionale e regionale per predisporre un documento di carattere più operativo e, soprattutto, calato sulla realtà delle Camere di commercio siciliane.

Occorre richiamare il lavoro, svolto in sinergia con le altre Camere di Commercio siciliane e l'Unione delle Camere siciliane, che ha portato alla realizzazione di due modelli denominati "il sistema di misurazione e valutazione della performance delle Camere di Commercio della Sicilia" e "il sistema di pesatura della complessità organizzativa delle Camere di Commercio della Sicilia".

Tali modelli, recepiti, approvati e resi operativi dalla Camera di Commercio, costituiscono elementi di particolare importanza per la determinazione dei criteri di valutazione dei dirigenti e del comparto non dirigenziale nonché linee guida per la definizione della graduazione delle strutture dirigenziali.

Il SMVP Camerale si compone delle seguenti sezioni:

- misurazione e valutazione della Organizzativa;
- misurazione e valutazione Individuale;
- il sistema di pesatura delle CCIAA delle Sicilia
- Performance operativa e Comportamento organizzativo – Dirigenti;
- Performance operativa e Comportamento organizzativo - Comparto non dirigenziale;
- Premialità

Inoltre, si riportano le novità introdotte nelle annualità passate:

- Utilizzo, in coerenza con gli obiettivi e i criteri per la valutazione dei risultati della performance, di indicatori utili alla verifica dello stato di attuazione del lavoro in smart working e in grado di misurare l'impatto del lavoro agile sulla complessiva qualità dei servizi erogati e delle prestazioni rese;
- Introduzione di "procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance".

Il **PIANO DELLA PERFORMANCE** è strutturato in modo da definire ed assegnare gli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere, i valori attesi di risultato e i rispettivi indicatori.

Gli obiettivi sono stati programmati su base triennale e definiti dagli Organi di indirizzo politico-amministrativo in coerenza con i contenuti del bilancio e sentiti i vertici dell'Amministrazione. L'Amministrazione nel 2023 ha redatto, nel PIAO, il Piano delle Performance anche in ottemperanza alle disposizioni introdotte, a seguito all'approvazione del c.d. Decreto Rilancio, secondo le quali le PA devono predisporre una sezione del Piano della performance denominata POLA – Piano Organizzativo del Lavoro Agile.

L'ultima **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE** è stata redatta secondo le specifiche indicazioni fornite dall'Anac (ex CIVIT) con delibera n. 5/2012 e nel rispetto delle modifiche inserite nelle Linee Guida fornite da Unioncamere, la quale riporta una sintesi delle informazioni di interesse per gli stakeholder esterni, del contesto nel quale è stata svolta l'azione dell'Ente, della struttura organizzativa interna dell'Ente; nel documento sono raccolte informazioni e dati riferiti alle risorse economiche, finanziarie ed umane, ad indicatori rappresentativi dell'Ente, ai risultati dell'organizzazione ed individuali e quindi agli impatti dell'azione amministrativa, allo stato di attuazione delle strategie, al portafoglio delle attività e dei servizi, allo "stato di salute" dell'Amministrazione, ai risultati individuali ed ai target ottenuti.

Questo Organismo, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), e dell'art. 14, comma 4, lettera c), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modifiche, ha preso in esame la Relazione sulla performance 2022, approvata secondo gli indirizzi ricevuti dalla Giunta.

Lo scrivente ha svolto la propria attività di validazione sulla base degli accertamenti effettuati, verificando che:

- a) i contenuti della Relazione sulla performance per l'anno 2022, di seguito "Relazione", risultano coerenti con i contenuti del Piano della performance 2022-2024;
- b) la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata da questo Organismo risulta coerente con le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate nella Relazione;
- c) nella Relazione sono presenti i risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel Piano della performance 2022-2024;
- d) nella misurazione e valutazione delle performance si è tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e) il metodo di calcolo previsto per gli indicatori associati agli obiettivi è stato correttamente utilizzato;
- f) i dati utilizzati per la compilazione della Relazione risultano affidabili, derivando da fonti esterne certificate e dalle risultanze del controllo strategico e di gestione;
- g) sono evidenziati, per gli obiettivi conseguiti parzialmente, gli scostamenti fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- h) la Relazione è riferita a tutti gli obiettivi contenuti nel Piano;
- i) la Relazione risulta conforme alle disposizioni normative vigenti e alle Linee Guida Unioncamere;
- j) la Relazione risulta sufficientemente sintetica, chiara e comprensibile e redatta mediante un buon uso di rappresentazioni grafiche.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
SMVP	<ul style="list-style-type: none"> • Sinergia con il SMPV della Regione Siciliana; • Struttura snella e finalizzata a raggiungere gli obiettivi dichiarati, nel rispetto della complessità organizzativa dell'Ente e nel rispetto della normativa vigente; • Integrazione con il ciclo della performance e con la pianificazione strategica; • Integrazione con il Fondo Risorse Decentrate; • Analisi della performance individuale e comportamentale; • Definizione di indicatori e target per tutti gli obiettivi; 	<ul style="list-style-type: none"> • Scostamento dalle direttive del sistema camerale (per effetto della particolare situazione giuridica del personale camerale siciliano)

	<ul style="list-style-type: none"> • Coinvolgimento delle OO SS e dell'OIV nell'elaborazione dei modelli delle schede valutative; • Strumento di facile comprensione, utile alla comunicazione verso l'esterno e per il lavoro interno.
<p>PIANO DELLA PERFORMANCE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Allineamento alle direttive di sistema; • Collegamento con il sistema incentivante; • Controllo di gestione; • Struttura snella e finalizzata a raggiungere gli obiettivi dichiarati, nel rispetto della complessità organizzativa dell'Ente e nel rispetto della normativa vigente; • Integrazione del ciclo della performance con la pianificazione strategica; • Integrazione della pianificazione strategica con la programmazione economico-finanziaria; • Definizione di indicatori e target per tutti gli obiettivi strategici ed operativi; <ul style="list-style-type: none"> • Analisi di benchmark • Analisi customer satisfaction • La particolare situazione economico-finanziario dell'Ente e del tessuto imprenditoriale locale

- Forte orientamento verso la qualità dei servizi;
- Strumento di facile comprensione, utile alla comunicazione verso l'esterno e per il lavoro interno.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

- Allineamento alle direttive di sistema;
 - Collegamento con il sistema incentivante;
 - Struttura snella finalizzata alla verifica dei risultati raggiunti, nel rispetto della complessità organizzativa dell'Ente e nel rispetto della normativa vigente;
 - Sviluppo degli indicatori e confronto con i target per tutti gli obiettivi strategici ed operativi;
 - Strumento di facile comprensione, utile alla comunicazione verso l'esterno e per il lavoro interno.
- Analisi di benchmark;
 - Analisi customer satisfaction;
 - La particolare situazione economico-finanziario dell'Ente e del tessuto imprenditoriale locale

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:

- ✓ Incrementare le azioni di analisi di verifica del grado di soddisfazione dell'utente;
- ✓ Incrementare le azioni di Benchmark;

5. RELAZIONE SUI RISULTATI DEL SEGRETARIO GENERALE ANNUALITÀ 2023

Vista la relazione del Segretario Generale per l'annualità 2023 (prot. n. 3338/2024) e richiamate altresì le precedenti relazioni intermedie (prot. n. 52321/2023, prot. n. 65210/2023) e il successivo positivo monitoraggio (pareri prot. 53167/2023, 65210/2023, 4733/2024 e odierna relazione).

L'OIV può confermare che la relazione sui risultati ha presentato una sintesi delle attività svolte, degli obiettivi prefissati e dei risultati raggiunti.

Dall'esame della relazione si evince che gli obiettivi assegnati al Segretario Generale sono stati da esso effettivamente raggiunti.

6. SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE									
COMPARTO DIRIGENZIALE									
Area Strategica	Governance								
NOMINATIVO	Segretario Generale								
CATEGORIA	DIR								

Performance operativa									
Descrizione sintetica obiettivi operativi	Correlazione strategica	Correlazione operativa	Azione	raggiungimento target collettivo	indicatore	livello di comportamento	valore numerico	Peso attribuito	valore totale
supporto all'organo politico nella stesura dei documenti programmatici e di bilancio	A1.1	A1.1.1	Redazione Relazione Previsionale e programmatica	si	vedi albero performance ente	alto	1	7	7
			Redazione Preventivo economico	si	vedi albero performance ente	alto	1	7	7
			Redazione Budget Direzionale	si	vedi albero performance ente	alto	1	7	7
			Redazione Piano della Performance	si	vedi albero performance ente	alto	1	7	7
			Redazione Bilancio d'esercizio	si	vedi albero performance ente	alto	1	7	7
			Redazione Relazione sulla Performance	si	vedi albero performance ente	alto	1	7	7
TOTALE OBIETTIVO									42
Descrizione sintetica obiettivi operativi	Correlazione strategica	Correlazione operativa	Azione	raggiungimento target collettivo	indicatore	livello di comportamento	valore numerico	Peso attribuito	valore totale
gestione sito	A1.2	A1.2.1	Pubblicazione deliberazioni e determinazioni	si	vedi albero performance ente	alto	1	5	4
			Aggiornamento area amministrazione trasparente - sito camerale	si	vedi albero performance ente	alto	1	5	4
TOTALE OBIETTIVO									8
Descrizione sintetica obiettivi operativi	Correlazione strategica	Correlazione operativa	Azione	raggiungimento target collettivo	indicatore	livello di comportamento	valore numerico	Peso attribuito	valore totale
supporto all'organo politico nella razionalizzazione delle partecipazioni	A1.2	A1.2.1	Revisione Piano delle partecipate	si	vedi albero performance ente	alto	1	4	4
			Aggiornamento dati MEF	si	vedi albero performance ente	alto	1	3	3
			Adeguamento al piano di revisione	si	vedi albero performance ente	alto	1	4	4
TOTALE OBIETTIVO									11

Descrizione sintetica obiettivi operativi	Correlazione strategica	Correlazione operativa	Azione	raggiungimento target collettivo	indicatore	livello di comportamento	valore numerico	Peso attribuito	valore totale	
gestione rapporti con gli stakeholder	A1.2	A1.2.1	Informazione al personale	si	vedi albero performance ente	alto		1	3	3
			Informazione agli Stakeholder	si	vedi albero performance ente	alto		1	3	3
			Pubblicazione Informazioni per gli Stakeholder	si	vedi albero performance ente	alto		1	3	3
TOTALE OBIETTIVO									9	

Comportamento organizzativo										
Elementi di valutazione						livello di comportamento	valore numerico	Peso attribuito	Risultato attribuito (a x b)	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare						eccellente		1	10	10
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione						eccellente		1	7	7
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori						eccellente		1	6	6
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare						eccellente		1	7	7
									30	

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

COMPARTO DIRIGENZIALE

Area Strategica	Supporto
NOMINATIVO	segretario generale
CATEGORIA	dir

Performance operativa										
Descrizione sintetica obiettivi operativi	Correlazione strategica	Correlazione operativa	Azione	raggiungimento target collettivo	indicatore	livello di comportamento	valore numerico	Peso attribuito	valore totale	
Contabilità	A2.1	A2.1.1	Tempi di pagamento	si	vedi albero performance ente	alto		1	6	6 non valutato
			Tempi di regolarizzazione provvisori entrate	si	vedi albero performance ente	alto		1	6	6
			regolarizzazione rimborso somme non dovute	si	vedi albero performance ente	alto		1	6	6
			Apertura pubblico diritto annuale	si	vedi albero performance ente	alto		1	6	6
			Sgravi tributari	si	vedi albero performance ente	alto		1	6	6
			Incaso insoluto Diritto annuale	si	vedi albero performance ente	alto		1	6	6
			Evasione richieste di acquisizione	si	vedi albero performance ente	alto		1	6	6
			Realizzazione indagini di mercato	si	vedi albero performance ente	alto		1	6	6
				0 si	vedi albero performance ente	alto		1	6	6 obiettivo
			Aggiornamento inventario	si	vedi albero performance ente	alto		1	6	6
TOTALE OBIETTIVO									60	

	Correlazione strategica	Correlazione operativa	Azione	raggiungimento target collettivo	indicatore	livello di comportamento	valore numerico	Peso attribuito		
Risorse Umane	A2.2	A2.2.1	Gestione economica del personale	si	vedi albero performance ente	alto		1	5	5
			Gestione giuridica del personale	si	vedi albero performance ente	alto		1	5	5
									10	
									70	
Comportamento organizzativo										
Elementi di valutazione						livello di comportamento	valore numerico	Peso attribuito	Risultato attribuito (a x b)	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare						eccellente		1	10	10
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione						eccellente		1	7	7
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori						eccellente		1	6	6
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare						eccellente		1	7	7
									30	

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

COMPARTO DIRIGENZIALE

Area Strategica Regolamentazione e tutela del mercato

NOMINATIVO Segretario Generale

CATEGORIA Dir

Performance operativa											
Descrizione sintetica obiettivi operativi	Correlazione strategica	Correlazione operativa	Azione	raggiungimento target collettivo	indicatore	livello di comportamento	valore numerico	Peso attribuito	valore totale		
Regolazione e tutela del mercato	A3.1	A3.1.1	Efficienza Pagina web – Ufficio protesti	si	vedi albero performance ente	alto		1	7	7	
			Apertura al pubblico Protesti	si	vedi albero performance ente	alto		1	7	7	
				0	si	vedi albero performance ente	alto		1	7	7 obiettivo nullo
				0	si	vedi albero performance ente	alto		1	7	7 obiettivo nullo
			visite metrologiche	si	vedi albero performance ente	alto		1	7	7 non misurabile	
			Arbitrato Mediazione e Conciliazione	si	performance ente	alto		1	7	7 non misurabile	
			Efficienza Pagina web - Arbitrato e mediazione	si	vedi albero performance ente	alto		1	7	7	
			Apertura al pubblico- Arbitrato e mediazione	si	vedi albero performance ente	alto		1	7	7	
			Evasioni verbali	si	vedi albero performance ente	alto		1	7	7	
			Ordinanze sanzionatorie	si	vedi albero performance ente	alto		1	7	7	
TOTALE OBIETTIVO									70		
Comportamento organizzativo											
Elementi di valutazione						livello di comportamento	valore numerico	Peso attribuito	Risultato attribuito (a x b)		
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare						eccellente		1	10	10	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione						eccellente		1	7	7	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori						eccellente		1	6	6	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare						eccellente		1	7	7	
									30		

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE									
COMPARTO DIRIGENZIALE									
Area Strategica	Anagrafico certificativa								
NOMINATIVO	Segretario Generale								
CATEGORIA	DIR								

Performance operativa											
Descrizione sintetica obiettivi operativi	Correlazione strategica	Correlazione operativa	Azione	raggiungimento target collettivo	indicatore	livello di comportamento	valore numerico	Peso attribuito	valore totale		
Anagrafico certificativo	A4.1	A4.1.1	Evasione pratiche R.I.	si	vedi albero performance ente	alto		1	20	20	
			Tasso di sospensione delle pratiche	si	vedi albero performance ente	alto		1	20	20	
			Volume di attività gestito dal personale addetto al rilascio/rinnovo firma digitale	si	vedi albero performance ente	alto		1	15	15	non misurabile
			Volume di attività gestito dal personale addetto al rilascio documenti a valere per l'estero	si	vedi albero performance ente	alto		1	15	15	
TOTALE OBIETTIVO									70		
Comportamento organizzativo											
Elementi di valutazione						livello di comportamento	valore numerico	Peso attribuito	Risultato attribuito (a x b)		
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare						eccellente		1	10	10	
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione						eccellente		1	7	7	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori						eccellente		1	6	6	
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare						eccellente		1	7	7	
									30		

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE									
COMPARTO DIRIGENZIALE									
Area Strategica	Promozione								
NOMINATIVO	Segretario Generale								
CATEGORIA	DIR								

Performance operativa										
Descrizione sintetica obiettivi operativi	Correlazione strategica	Correlazione operativa	Azione	raggiungimento target collettivo	indicatore	livello di comportamento	valore numerico	Peso attribuito	valore totale	
Promozione	A5.1	A5.1.1	Grado di realizzazione Progetto I Servizi di Orientamento al Lavoro e alle Professioni	si	vedi albero performance ente	alto		1	35	35
			Grado di realizzazione Progetto Punto Impresa digitale	si	vedi albero performance ente	alto		1	35	35
TOTALE OBIETTIVO									70	
Comportamento organizzativo										
Elementi di valutazione						livello di comportamento	valore numerico	Peso attribuito	Risultato attribuito (a x b)	
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare						eccellente		1	10	10
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione						eccellente		1	7	7
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori						eccellente		1	6	6
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare						eccellente		1	7	7
									30	

7. CONCLUSIONI

In conclusione alla luce di quanto esposto nella presente relazione, visto lo stato di attuazione del ciclo della performance 2023, il sistema di misurazione e valutazione in essere, il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione, le attività programmatiche e i piani della performance, le relazioni sui risultati, si ritiene la gestione della performance camerale per l'annualità 2023 pienamente positiva. Il presente giudizio positivo sull'Ente camerale viene rappresentato alla Giunta per ogni ulteriore e necessario adempimento