



**CAMERA DI COMMERCIO
DEL SUD EST SICILIA**

**Relazione sul funzionamento complessivo
del sistema di valutazione, trasparenza e
integrità dei controlli interni 2021**

SOMMARIO

Premessa	2
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE	3
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO	8
3. ANALISI DEI DOCUMENTI.....	11
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO.....	14
5. RELAZIONE SUI RISULTATI DEL SEGRETARIO GENERALE	14
6. CONCLUSIONI.....	16

Premessa

Questo Organismo Monocratico della Camera di Commercio del Sud Est Sicilia ha assunto il proprio ruolo nell'anno 2021 a far data dal 18.11.2021 con Deliberazione di Giunta n.69 del 18/10/2021, in ottemperanza a quanto disposto dall' art. 14, comma 4, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i..

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 e a individuare eventuali elementi correttivi per indirizzare verso il miglioramento continuo dello stesso.

La relazione 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.

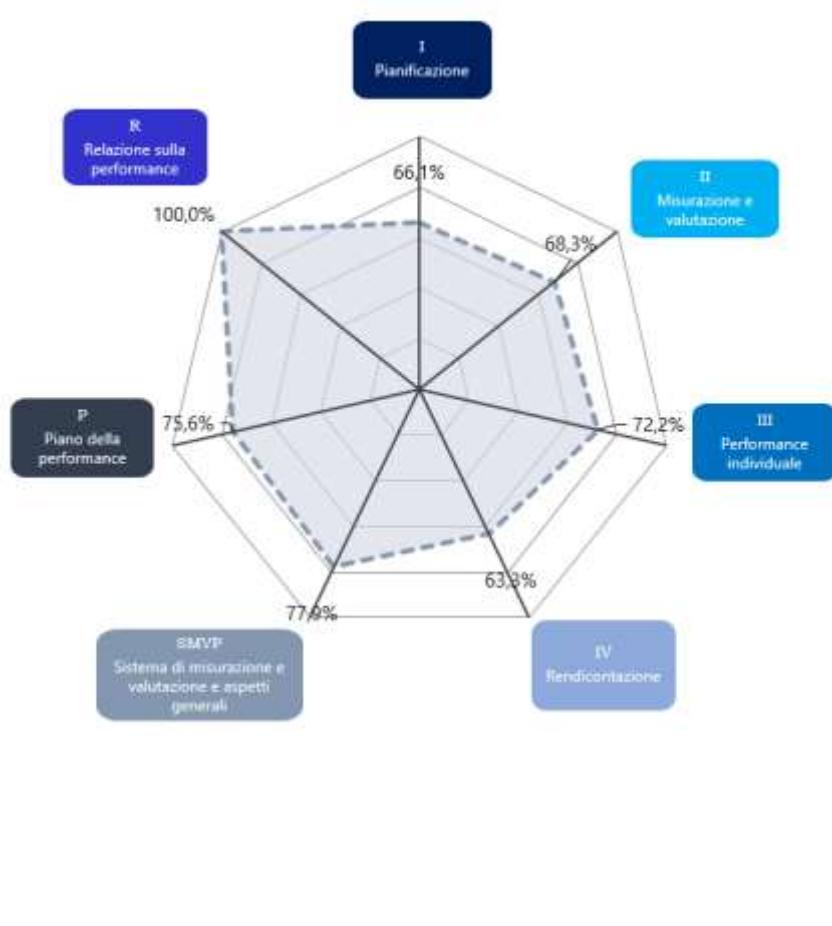
L'OIV ha elaborato questa Relazione ispirandosi ai principi di indipendenza e imparzialità.

Essa risponde 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 le annualità 2021 positiva.

Il Sistema della CCIAA del Sud Est Sicilia si attesta su valori soddisfacenti rispetto a un'ipotetica situazione ideale (74,8 vs 100,0). Tale situazione appare senz'altro in miglioramento.



Ad eccezione della Relazione sulla Performance, i restanti item della CCIAA:

- Pianificazione
- Piano della performance
- Misurazione e valutazione
- Performance individuale
- Rendicontazione
- SMVP

presentano delle aree di potenziale miglioramento. L'item "Relazione sulla Performance" è quello che presenta una performance eccellente.

	N. domande	Punteggio CCIAA
I	11	66,1%
III	6	68,3%
III	6	72,2%
IV	6	63,3%
SMVP	12	77,9%
P	9	75,6%
R	10	100,0%
60		74,8%

Nella tabella che segue sono dettagliati i quesiti o ambiti attraverso i quali è stato possibile giungere alla valutazione complessiva del ciclo della performance. Un'attenta lettura di tale tabella consente di individuare i punti di forza e di debolezza dell'attuale applicazione del ciclo e consente anche di individuare le opportunità di crescita e miglioramento.

Item	Ambito	Valutazione
I Pianificazione	I.01 Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target	Bottom-up, gli obiettivi-indicatori-target sono frutto di proposta da parte degli uffici, in seguito recepite ed eventualmente integrate dagli organi direttivi

Item	Ambito	Valutazione
I Pianificazione	I.02 Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti"	Si
I Pianificazione	I.03 Elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione (analisi contesto, esiti controllo gestione, relazione performance precedente, ecc.)	Analisi di contesto interno, Analisi di contesto esterno, Analisi effettiva dei bisogni dell'utenza, Relazione sulla performance anno precedente
I Pianificazione	I.04 Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio	Si cerca di mantenere un equilibrio tra la continuità pluriennale degli obiettivi e il necessario grado di innovatività da apportare all'impianto programmatico per adeguarlo ai mutamenti di contesto
I Pianificazione	I.05 Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori)	I target degli indicatori vengono definiti in maniera puntuale e sono generalmente di tipo quantitativo
I Pianificazione	I.06 Tipologie di indicatori utilizzate (stato delle risorse, efficienza, efficacia, qualità, data, ecc.)	Stato delle risorse (input economici o fisici), Efficienza, Efficacia, Qualità percepita (customer satisfaction, rivolti alla soddisfazione dell'utenza), Booleani (si/no), Data (attività da realizzare entro un termine temporale)
I Pianificazione	I.07 Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici	Vengono associati almeno due indicatori per ogni obiettivo, ma di solito fanno riferimento alla medesima dimensione della performance (efficacia, efficienza, qualità, ecc.)
I Pianificazione	I.08 Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione	Il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici è determinato dal contributo congiunto sia degli obiettivi operativi sottostanti sia degli indicatori a essi afferenti
I Pianificazione	I.09 Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.)	Si procede in base a criteri definiti in modo da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati, Si tiene conto, laddove possibile e previa disponibilità dei dati, dell'andamento temporale degli ultimi anni (serie storiche), I target sono commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale (benchmark)
I Pianificazione	I.10 Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative)	No
I Pianificazione	I.11 Iniziative di condivisione della pianificazione	Invio di documentazione
II Misurazione e valutazione	II.01 Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure	La raccolta delle misure elementari avviene in base a un flusso strutturato di rilevazione e validazione, Si fa riferimento a fonti "certificate", estraendo l'informazione dagli applicativi in maniera oggettiva e ricorrendo, laddove possibile, anche a Banche dati esterne
II Misurazione e valutazione	II.02 Modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno	Viene realizzato almeno un monitoraggio intermedio (infrannuale), ma le risultanze vengono esaminate unicamente dal Controllo di gestione

Item	Ambito	Valutazione
II Misurazione e valutazione	II.03 Esito dei risultati (situazione diversificata o appiattimento verso il 100%)	Accanto a obiettivi e indicatori pienamente raggiunti, ce ne sono un numero significativo che presentano dei margini di miglioramento
II Misurazione e valutazione	II.04 Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione	No
II Misurazione e valutazione	II.05 Modalità di valutazione e soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei report di performance organizzativa	Segretario generale, Responsabili delle unità organizzative (Dirigenti e/o P.O.), OIV, Giunta
II Misurazione e valutazione	II.06 Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP	Si
III Performance individuale	III.01 Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti)	Si, la componente <risultati> acquista un peso crescente per le categorie più elevate
III Performance individuale	III.02 Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli	Si
III Performance individuale	III.03 Adeguata comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire	Si, vengono chiariti anche con l'ausilio di un prospetto di riepilogo nel quale sono riportati gli obiettivi sui quali insiste la performance dell'Unità organizzativa di appartenenza e, quindi, verso i quali il loro impegno deve essere orientato
III Performance individuale	III.04 Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno	Colloquio finale di valutazione complessiva rispetto alla performance finale espressa dal dipendente
III Performance individuale	III.05 Definizione (e aggiornamento) di un dizionario dei fattori di valutazione	Si
III Performance individuale	III.06 Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante)	Unicamente per l'attribuzione della retribuzione accessoria o di risultato
IV Rendicontazione	IV.01 Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder	La rendicontazione è l'esito finale di un processo iterativo che coinvolge l'amministrazione ai diversi livelli (Giunta, SG, Dirigenti, P.O., Controllo di gestione) e l'OIV
IV Rendicontazione	IV.02 Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance	Si, per la predisposizione della Relazione sulla performance, si utilizzano anche dati e informazioni già riportati nel Rapporto sui risultati
IV Rendicontazione	IV.03 Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance	La Relazione viene pubblicata nella Sez. Amministrazione trasparente
IV Rendicontazione	IV.04 Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico	Viene predisposto, ma è un adempimento puramente formale
IV Rendicontazione	IV.05 Adeguata predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli (entro il 30/04)	Si, la Relazione viene predisposta entro i termini di legge (30 aprile) e contiene tutte le informazioni previste da norme e Linee guida in materia
IV Rendicontazione	IV.06 Tempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos)	Le rilevazioni sono effettuate con un ritardo significativo (oltre un mese dopo le scadenze previste)
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.01 Rispetto dei tempi di aggiornamento	Il SMVP è stato aggiornato ovvero è stato acquisito il parere dell'OIV non oltre l'approvazione del Piano della performance

Item	Ambito	Valutazione
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.02 Periodicità del monitoraggio infrannuale della performance	Si
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.03 Indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa	Si
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.04 Indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori	Si
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.05 Pesi assunti dalle diversi componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti)	Si
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.06 Scale di valutazione dei comportamenti	Si
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.07 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	Si
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.08 Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance	è parte attiva anche nella fase di misurazione e valutazione della performance (contribuisce a valutare i singoli obiettivi, anche attraverso colloqui con Dirigenti e/o P.O.
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.09 Segnalazione di disfunzione "sistemiche" o "metodologiche" da parte dell'OIV	No, l'OIV non ha rilevato criticità
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.10 Commitment e adeguatezza dell'impegno complessivo da parte dell'ente sul Ciclo della performance	L'impegno e l'investimento di tempo è adeguato (il che non significa che sia ottimale, ma congruo rispetto ai vincoli complessivi dell'organico)
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.11 Valutazione partecipativa nel ciclo della performance	No, il tema non è stato preso in considerazione nel ciclo della performance dell'ente
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.12 Lavoro agile e POLA nel ciclo della performance	Si, è stata inserita una sezione dedicata nel Piano della performance
P Piano della performance	P.01 Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	è stato approvato e pubblicato entro un mese dopo la scadenza del 31 gennaio
P Piano della performance	P.02 Elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target)	Fonti, Algoritmi, Ultimi dati osservati prima del periodo oggetto della pianificazione (baseline), Target ben specificati e distinti dagli algoritmi
P Piano della performance	P.03 Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi	No
P Piano della performance	P.04 Presenza della dimensione di genere	No
P Piano della performance	P.05 Presenza degli obiettivi individuali dei dirigenti nel documento	Sono riportati gli obiettivi individuali di tutti i Dirigenti in un'apposita sezione del documento
P Piano della performance	P.06 Sintesi del documento e dei relativi allegati	Il documento ammonta complessivamente a meno di 80 pagine
P Piano della performance	P.07 Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi)	Sono presenti meno di 40 obiettivi nel complesso, sommando quelli strategici e operativi
P Piano della performance	P.08 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	Si
P Piano della performance	P.09 Collegamento con PTPCT	Si
R Relazione sulla performance	R.01 Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	è stata approvata, validata e pubblicata entro il 30 giugno
R Relazione sulla performance	R.02 Congruità intervallo di tempo per l'OIV necessario alla validazione	Si

Item	Ambito	Valutazione
R Relazione sulla performance	R.03 Correttezza esposizione dell'analisi del contesto	Viene correttamente riferita all'esercizio oggetto di rendicontazione ed è adeguatamente tarata rispetto ai fenomeni che hanno effettivamente influenzato l'operatività dell'ente e, quindi, influito sull'eventuale raggiungimento degli obiettivi
R Relazione sulla performance	R.04 Sintesi dei risultati raggiunti	Viene efficacemente rappresentata, in maniera schematica e con il corredo di dati, una selezione dei risultati più salienti conseguiti (es.: performance di ente, performance u. organizzative, selezione indicatori più significativi)
R Relazione sulla performance	R.05 Rendicontazione degli obiettivi strategici	Si
R Relazione sulla performance	R.06 Rendicontazione degli obiettivi operativi	Si
R Relazione sulla performance	R.07 Evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione	Si
R Relazione sulla performance	R.08 Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi	Si
R Relazione sulla performance	R.09 Rendicontazione degli obiettivi individuali	Si
R Relazione sulla performance	R.10 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	Si

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Per la fase di **PIANIFICAZIONE** si evidenzia

Nel 2021 sono stati predisposti tutti i seguenti documenti programmati:

- Relazione Previsionale e programmatica;
- Preventivo economico;
- Budget direzionale;
- Piano della Performance 2021-2023;
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, della Trasparenza e l'Integrità 2021-2023;
- Bilancio Consuntivo;
- Piano degli indicatori e dei risultati attesi;
- 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 2021 la Camera di commercio del Sud Est Sicilia ha potuto aggiornare il sistema di misurazione e valutazione della performance mediante deliberazione di Giunta n. 92 del 21 dicembre 2021; si rende noto che tale atto è stato tra i primi seguiti da codesto OIV trattandosi di un adempimento non più procrastinabile atteso che per oltre un anno la Camera del Sud Est Sicilia è stata priva dell'Organismo di Valutazione. Infatti il precedente OIV è decaduto nel mese di ottobre del 2020.

In merito alla **GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE** si evidenzia che nel corso del 2021 il piano performance è stato adottato con deliberazione di Giunta camerale n.10 del 4 marzo 2021 e poi si è provveduto ad aggiornarlo con deliberazione di Giunta camerale n.82 del 29 novembre 2021.

Relativamente alla **PERFORMANCE INDIVIDUALE** si nota che gli obiettivi di performance assegnati al Segretario sono connessi principalmente alle Funzioni di Governance e alla promozione (progetti speciali).

Gli obiettivi assegnati ai Dirigenti sono in parte condivisi (Regime dei servizi, Misure di prevenzione per la minimizzazione del rischio di corruzione, Trasparenza) e in parte specifici in quanto riferiti ai diversi ambiti di competenza.

In relazione alla **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**, la performance di ciascun ambito strategico è determinata come media pesata della performance:

- dei kpi strategici
- degli obiettivi operativi collegati attraverso il cascading.

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 l'Ente ha raggiunto gli obiettivi 2021.

Le tre aree strategiche hanno registrato la seguente performance:

1 -Sostenere l'innovazione e il rilancio competitivo dei territori: 91,30%

2. Rafforzare il mercato e promuovere l'impresa italiana nel mondo: 97,22%

3 - Rafforzare lo stato di salute del Sistema: 98,89%

La fase di **RENDICONTAZIONE** viene svolta attraverso attività di monitoraggio e verifica.

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 e annuali 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.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Pianificazione	<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 della pianificazione strategica annuale con quella di mandato; • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi di benchmark; • Performance organizzativo articolata per servizi
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; • Integrazione con il ciclo della performance e con la pianificazione strategica; • Integrazione con il Fondo Risorse Decentrate; • Analisi della performance 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi di benchmark

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
	<p>individuale e comportamentale;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definizione di indicatori e target per tutti gli obiettivi; • Strumento di facile comprensione, utile alla comunicazione verso l'esterno e per il lavoro interno. 	
Performance individuale	<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; • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi di benchmark; • Obiettivi del comparto individuati mediante il processo di "cascading" degli obiettivi dirigenziali
Rendicontazione	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio e verifica 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.

Il SMVP Camerale si compone delle seguenti sezioni:

- misurazione e valutazione della performance organizzativa;
- misurazione e valutazione della performance individuale;
- Performance operativa e Comportamento organizzativo – Dirigenti;
- Performance operativa e Comportamento organizzativo - Comparto non dirigenziale;
- Premialità.

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 strategici sono stati programmati su base triennale e definiti dagli Organi di indirizzo politico-amministrativo in coerenza con i contenuti del bilancio, della relazione previsionale e programmatica e sentiti i vertici dell'Amministrazione.

La **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.

Il procedimento di validazione è stato condotto sulla base delle indicazioni riportate al capitolo 4 delle Linee guida per la Relazione sulla performance, emanate dall'Unioncamere nel mese di maggio 2020.

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 2021, di seguito "Relazione", risultano coerenti con i contenuti del Piano della performance 2021-2023;
- 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 performance 2021-2023;
- 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; • Analisi della performance individuale e comportamentale; • Definizione di indicatori e target per tutti gli obiettivi; • Strumento di facile comprensione, utile alla comunicazione verso l'esterno e per il lavoro interno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Scostamento dalle direttive del sistema camerale (per effetto della particolare situazione giuridica del personale camerale siciliano)
PIANO DELLA PERFORMANCE	<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 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi di benchmark

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
	<p>normativa vigente;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integrazione del ciclo della performance con la pianificazione strategica; • Definizione di indicatori e target per tutti gli obiettivi strategici ed operativi; • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi di benchmark

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Lo scrivente Organismo, nel percorso delle valutazioni riferite ai vari ambiti esaminati nella presente Relazione, ha evidenziato i punti di forza e alcune criticità, suggerendo possibili soluzioni volte al loro superamento, nell'ottica del c.d. "controllo collaborativo", in tal modo condividendo con l'Ente gli ambiti di sviluppo. 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:

- ✓ Articolare la performance organizzativa per aree e servizi;
- ✓ Assegnazione di obiettivi individuali ai dipendenti.

5. RELAZIONE SUI RISULTATI DEL SEGRETARIO GENERALE

La relazione del Segretario Generale per l'annualità 2021 presenta una sintesi giusta ed obiettiva delle attività svolte, degli obiettivi prefissati e dei risultati raggiunti.

Dall'esame della relazione si evince che gli obiettivi assegnati al Segretario Generale dalla Giunta delle Camera di commercio del Sud est Sicilia sono stati da esso effettivamente raggiunti.

Si allega la scheda di valutazione

Obiettivo Individuale	Descrizione obiettivo	Indicatore/ Algoritmo	Target anno 2021	Valutazione
Progetto Punto Impresa Digitale	<p>Il progetto rientra tra i progetti speciali finanziati con l'incremento del 20% del diritto annuale. I Punti Impresa Digitale sono strutture di servizio localizzate presso le Camere di commercio dedicate alla diffusione della cultura e della pratica della diffusione del digitale nelle MPMI (Micro Piccole Medie Imprese) di tutti i settori economici.</p> <p>Un ruolo significativo è assegnato alla adozione di apposito bando in regime de minimis per finanziare, attraverso l'erogazione di voucher alle imprese, la possibilità di acquisire:</p> <ol style="list-style-type: none">1. servizi di consulenza e formazione in materia di tecnologie digitali;2. beni e servizi strumentali per l'introduzione di tecnologie;3. risorse per l'abbattimento degli oneri relativi a finanziamenti per la realizzazione di progetti di innovazione digitale.	<p>Completamento istruttoria formale delle 572 istanze e sottoposizione al nucleo di valutazione per l'esame della compatibilità sotto il profilo dell'utilizzo delle tecnologie finanziabili dal bando</p> <p>Algoritmo: Realizzazione attività</p>	SI	

Obiettivo Individuale	Descrizione obiettivo	Indicatore/ Algoritmo	Target anno 2021	Valutazione
Progetto formazione lavoro	Il progetto rientra tra i progetti speciali finanziati con l'incremento del 20% del diritto annuale. Prevede di favorire l'inserimento di risorse in azienda e/ o formazione di nuove competenze, da realizzarsi attraverso contributi/voucher a fondo perduto per sostenere inserimenti nei settori in emergenza (tirocini, contratti di apprendistato, assunzioni) e l'inserimento di nuove figure per l'innovazione, come digital manager o export manager.	Completamento della fase istruttoria formale delle 177 istanze ai fini della compilazione della graduatoria delle imprese finanziabili Algoritmo: Realizzazione attività	SI	
Progetto Turismo	Il progetto rientra tra i progetti speciali finanziati con l'incremento del 20% del diritto annuale. La progettazione triennale si potrebbe concentrare sui seguenti 4 indirizzi: 1. Dare continuità alle progettualità e alle iniziative di promozione dei territori; 2. Potenziare la qualità della filiera turistica; 3. Incentivare il turismo lento 4. Valorizzare le economie dei siti Unesco	Esame delle istanze, concessione del contributo e relativa liquidazione a tutte le imprese ammesse Algoritmo: Realizzazione attività	SI	
Attivazione nuovo organigramma CCIAA	Sistema delle competenze in virtù della nuova attribuzione degli incarichi alla dirigenza adottata con deliberazione n.ro 91 e 93 del 23/12/2020	Adozione di disposizioni e provvedimenti atti a garantire la continuità operativa Algoritmo: Realizzazione attività	SI	
Amministrazione Trasparente	Implementazione del sito camerale, nel rispetto degli obblighi riguardanti la promozione di maggiori livelli di trasparenza, onde consentire l'accessibilità totale finalizzata a forme diffuse di controllo sulle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.	Adozione e verifica attuazione Algoritmo: Realizzazione attività	SI	
Misure di prevenzione per la minimizzazione del rischio di corruzione	Adozione misure relative ad aree di rischio e processi	Attuazione e verifica Algoritmo: Realizzazione attività	SI	
Registro imprese: istituzione sistema richiesta aiuto per definizione pratiche urgenti	Attivazione meccanismo di segnalazione delle urgenze da parte delle imprese. Step previsti · Attivazione canale telematico utilizzabile dalle imprese · Costante presidio del canale telematico · Verifica dei presupposti per l'urgenza · Trattazione pratiche	Indice di realizzazione delle attività Algoritmo: Attività realizzate/Totale attività programmate*100	100%	
Registro imprese: cancellazione ufficio	Accertare lo stato delle imprese non più operative e avviare la procedura nelle tre sedi per la cancellazione con le nuove procedure disposte dal recente decreto "Semplificazione".	Algoritmo: Realizzazione attività	SI	

Obiettivo Individuale	Descrizione obiettivo	Indicatore/ Algoritmo	Target anno 2021	Valutazione
Registro imprese: tempo medio di lavorazione camerale	Efficientare l'attività del registro imprese	Riduzione percentuale dei tempi medi di lavorazione Algoritmo: Tempo medio di lavorazione (anno n) - Tempo medio di lavorazione (anno n-1) / Tempo medio di lavorazione (anno n)	<3%	
Ente Fiera	Attività propedeutiche alla individuazione area ed alla definizione delle modalità di conferimento da parte del comune di Catania delle suddette aree ai fini della costituzione della società	Attuazione Algoritmo: Realizzazione attività	SI	
Reingegnerizzazione ciclo della performance	Intraprendere nel corso del 2021 un processo di rinvoltazione e potenziamento della propria attività di pianificazione e programmazione. Sarà necessario a tal fine, in prima battuta, procedere a: 1. aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance 2. adottare schemi e rappresentazioni grafiche che consentano una migliore comprensione ed una lettura ragionata dei dati relativi alla Performance organizzativa dell'Ente specialmente a favore degli stakeholders e dell'opinione pubblica in generale.	Aggiornamento SMVP e adozione concept di sistema Algoritmo: Realizzazione attività	SI	
Albi e ruoli	Con riferimento agli esami d'agenti d'affari in mediazione assorbire interamente l'arretrato determinato dalla condizione pandemica dell'anno 2020	Tasso di riduzione pratiche giacenti al 31/12/2020 Algoritmo: pratiche evase nel 2021 relative al 2020 / pratiche giacenti relative al 2020 (al 31/12/2020)	>95%	

6. CONCLUSIONI

In conclusione alla luce di quanto esposto nella presente relazione, visti lo stato di attuazione del ciclo della performance 2021, 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 pienamente positiva.

Il presente giudizio positivo sull'Ente camerale viene rappresentato alla Giunta per ogni ulteriore e necessario adempimento