CAMERA DI COMMERCIO DEL SUD EST SICILIA
Via Cappuccini, 2 – 95124 Catania
OIV DOTT. FORESTA SALVATORE
e-mail forestasalvo@gmail.com

Allegato.

Al Segretario Generale
della Camera di Commercio del Sud Est Sicilia
Via Cappuccini, 2
95124 CATANIA

OGGETTO: Trasmissione Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni 2025.

Si trasmette, per il seguito di competenza, la Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni 2025, utilizzata ai ai fini del ciclo della performance.

Non essendo intervenute modifiche sostanziali all'interno del sistema organizzativo camerale rispetto agli anni precedenti, la presente relazione riporta contenuti analoghi a quelli degli anni 2023 e 2024.

Distinti saluti.

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Dott. Salvatore Foresta

CAMERA DI COMMERCIO
DEL SUD EST SICILIA

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

SOMMARIO

Premessa 2

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE 3

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO 9

3. ANALISI DEI DOCUMENTI 12

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO 15

5. RELAZIONE SUI RISULTATI DEL SEGRETARIO GENERALE 15

6. CONCLUSIONI 21

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.

Con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta n. 92/2024 è stato disposto il rinnovo della nomina per il triennio 2024-2026.

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a del D. Lgs. 150/2009, l'OIV elabora una relazione annuale sullo stato del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Ente, monitorandone il funzionamento complessivo.

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.

La valutazione dell'OIV riguarda gli aspetti di compliance, di metodo e di funzionamento dell'impianto complessivo, consentendo al contempo il corretto funzionamento del ciclo della performance (in generale) e del Sistema dei controlli (in particolare).

Per la stesura della presente Relazione sono state applicate le Linee Guida di Unioncamere di marzo 2021 ed il relativo tool che Unioncamere ha aggiornato e 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. La Relazione, sintetica e schematica, è articolata sulla base delle sezioni del tool e contiene dati e informazioni raccolti attraverso lo strumento di autovalutazione ed integrati da commenti relativi a criticità e da suggerimenti, laddove è stato ritenuto opportuno un approfondimento.

Oltre alla verifica dello stato dell'arte, sono state indicate anche le azioni correttive e i suggerimenti, già emersi e condivisi in corso d'anno dall'OIV.

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

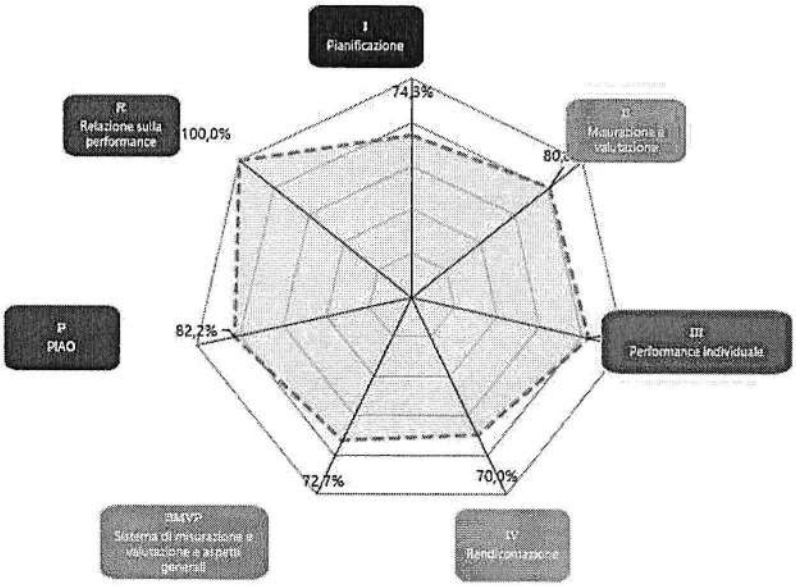
Nel complesso, esaminato il sistema di misurazione e valutazione in essere, le modalità di funzionamento del ciclo di gestione della performance, le attività programmatiche e le relazioni sui risultati, si ritiene la gestione della performance camerale per la annualità 2025 positiva.

Il Sistema della CCIAA del Sud Est Sicilia si attesta su valori soddisfacenti rispetto a un'ipotetica situazione ideale (80,49 vs 100,0). Tale situazione appare senz'altro in continuo e costante miglioramento.

Tale valutazione si fonda su due presupposti:

1. Scomposizione dell'intero ciclo della performance individuale e organizzativa nelle seguenti fasi o processi :
   - SMVP
   - Pianificazione
   - Piano integrato di attività e organizzazione
   - Misurazione e valutazione
   - Performance individuale
   - Rendicontazione
   - Relazione sulla performance
2. Tool di valutazione delle diverse fasi

Come si può notare dalle immagini sottostanti emerge che tutte le aree valutate hanno raggiunto o superato una soglia di accettabilità prestabilita.



	N. domande	Punteggio CCIAA
I	11	74,3%
II	6	80,8%
III	6	83,3%
IV	6	70,0%
SMVP	11	72,7%
P	9	82,2%
R	9	100,0%
	58	80,49%

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
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 erogata (rispetto di standard e valori-soglia), Impatto (outcome), 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 Pianificazione	I.10 Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative)	Si
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) e le risultanze contenute nei Report - oltre a essere oggetto di confronto con i referenti interni, l'OIV e la Giunta - vengono utilizzate per intervenire su eventuali gap rilevati

Item	Ambito	Valutazione
II Misurazione e valutazione	II.03 Esito dei risultati (situazione diversificata o appiattimento verso il 100%)	Pressochè tutti gli obiettivi e indicatori hanno un grado di raggiungimento del 100%
II Misurazione e valutazione	II.04 Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione	Si
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
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 iniziale, in occasione della consegna delle Schede individuali sulla base delle quali il personale sarà valutato
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)	Per interventi di sviluppo e/o di aggiustamento dell'organizzazione, Per promuovere la crescita professionale del dipendente
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

Item	Ambito	Valutazione
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)	L'ente completa le rilevazioni con ritardo, seppur contenuto (entro al massimo un mese dalle rispettive scadenze)
SMVP Sistema di misurazione e valutazione e Aspetti generali	SMVP.01 Rispetto dei tempi di aggiornamento	Il SMVP non è stato aggiornato né è stato acquisito in merito il parere dell'OIV
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	svolge le funzioni di compliance previste dalle norme (validazione Relazione, supervisione SMVP, colloquio individuale SG, ecc.)

Item	Ambito	Valutazione
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	Le attività operative sono a carico di una singola risorsa (o di poche risorse) che, pur manifestando buona volontà, deve contemperare il suo impegno con altre incombenze, esprimendo un apporto non sempre adeguato
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
P PIAO	P.01 Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	è stato approvato e pubblicato entro un mese dopo la scadenza del termine previsto
P PIAO	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 PIAO	P.03 Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi	Si
P PIAO	P.04 Indicazione degli aspetti previsti dal D.L. 80/2021 inseriti	Obiettivi strategici (valore pubblico)*, Obiettivi operativi (performance)*, Rischi corruttivi e trasparenza, Parità di genere, Semplificazione delle procedure, Fabbisogni del personale e formativi, Organizzazione del lavoro agile
P PIAO	P.05 Previsto un collegamento tra i diversi ambiti/temi	Sì, ma le integrazioni riguardano solo alcuni aspetti circoscritti e/o marginali
P PIAO	P.06 Creato un gruppo di lavoro trasversale tra gli uffici/referenti che presiedono i temi confluiti nel PIAO	Sì, ma non è stato individuato un pivot
P PIAO	P.07 Sintesi del documento e dei relativi allegati	Il documento consta di oltre 140 pagine, ma comunque meno di 200
P PIAO	P.08 Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi)	Sono presenti meno di 40 obiettivi nel complesso, sommando quelli strategici e operativi
P PIAO	P.09 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	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 Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	Si

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Per la fase di **PIANIFICAZIONE** si evidenzia

Nel 2025 sono stati predisposti tutti i seguenti documenti programmatori:

- Relazione Previsionale e programmatica;
- Preventivo economico;
- Budget direzionale;
- PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione;
- 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** esiste una fase di valutazione strutturata, collegata alla fase di misurazione ma da essa distinta, che consente di esprimere un giudizio qualitativo e sintetico a partire proprio dai livelli di performance misurata. Oltre agli addetti al Controllo di gestione, i soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei Report concernenti la performance organizzativa sono il Segretario generale, i Responsabili delle aree organizzative (Dirigenti), l'OIV e il Commissario Straordinario. I momenti di misurazione e valutazione avvengono in maniera coerente con le tempistiche previste nel SMVP.

Le modalità di monitoraggio e confronto nel corso d'anno prevedono la realizzazione di almeno un monitoraggio intermedio (infrannuale) e le risultanze contenute nei Report sono oggetto di confronto con i referenti interni, l'OIV e la Giunta e vengono utilizzate per intervenire su eventuali gap rilevati.

In merito alla **GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE** si evidenzia che nel corso del 2025 la Camera di Commercio del Sud Est in attuazione dell'art. 6 del D.L. 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021, con provvedimento commissariale n. 18/2025 del 26 marzo 2025 ha adottato il PIAO 2025-2027. Con successiva deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta n. 94 del 03 novembre 2025 si è provveduto ad integrare e aggiornare il PIAO relativamente alle sezioni Rischi corruttivi e trasparenza e Fabbisogni del personale e di formazione.

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); di tali obiettivi, inoltre, alcuni sono ricondubili alle strategie individuate dall'Unioncamere Nazionale ed esplicitate mediante un set di obiettivi comuni di sistema.

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

In relazione alla **PERFORMANCE ORGANZZATIVA,** 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.

Gli obiettivi appaiono rispettare i requisiti cardine di validità in termini di

- specificità
- misurabilità

con riguardo, in particolare, all'indicazione di target precisi per il triennio o, più di sovente, l'anno di riferimento.
Per gli obiettivi cosiddetti strategici o generali il raggiungimento della performance è stato correlato alla valutazione degli obiettivi operativi specifici ad essi afferenti (c.d. tecnica della risalita).
Quali punti di forza della fase di pianificazione si evidenzia che:

➢ gli obiettivi sono sfidanti e misurabili, con indicatori definiti in maniera chiara;

➢ vi è uno specifico legame tra obiettivi, indicatori e target;

➢ vi sono indicatori di efficacia, efficienza e temporali;

➢ è stato realizzato un processo di rolling dei target degli obiettivi.

La formulazione degli obiettivi strategici o generali, coerentemente a quanto previsto in termini di performance complessiva, tiene conto degli esiti dell'analisi del contesto oltre che degli elementi caratterizzanti la vision e la mission dell'ente.

Dallo Sviluppo degli indicatori si evince che l'Ente ha raggiunto gli obiettivi 2025.
I 5 ambiti strategici individuati in sede di pianificazione hanno registrato la seguente performance:

1. Favorire la doppia transizione (digitale ed ecologica): 100%
2. Favorire la transizione burocratica e la semplificazione: 100%
3. Migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi camerali: 89,37%
4. Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'ente: 97,50%
5. Attivita' promozionale e attivita' di supporto allo sviluppo dell'internazionalizzazione delle imprese: 100%

La fase di **RENDICONTAZIONE** viene svolta attraverso attività di monitoraggio e verifica; si caratterizza per il rispetto dei termini stabiliti dalla normativa vigente. La rilevazione dei dati vede il coinvolgimento attivo di tutti i referenti degli obiettivi di performance.
La predisposizione della rendicontazione finale viene condivisa con l'OIV in apposite riunioni prima della definitiva redazione della Relazione per l'approvazione del Commissario Straordinario e, successivamente a tale passaggio, viene validata dall'OIV e pubblicata.
Il monitoraggio finale prevede la redazione di una Relazione sulla performance (secondo le specifiche indicazioni fornite dall'Anac -ex CIVIT- con delibera n. 5/2012 e dalle Linee guida Unioncamere). La Relazione 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.
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.

La performance organizzativa dell'ente è rappresentata dalla media delle performance dei singoli obiettivi strategici dell'ente. In sede di misurazione della performance organizzativa si tiene conto di indicatori sintetici, frutto di ponderazione delle performance rilevate relativamente agli obiettivi afferenti alle diverse attività o Servizi.

Le modalità di divulgazione della Relazione sulla performance non prevedono tuttavia specifici momenti di incontro e confronto con gli stakeholder esterni (imprese, associazioni di categoria, ecc.), seppure il documento venga pubblicato in Amministrazione Trasparente, a garanzia della "trasparenza" dell'azione amministrativa. Il processo di rendicontazione è eseguito in tempi adeguati al fine di garantire il rispetto dei termini impartiti dalla normativa vigente.

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 Commissario Straordinario e all'OIV.

Questo OIV, esaminate le relazioni sullo stato di avanzamento della sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, ha verificato la rispondenza delle principali azioni previste dal Piano e valutato positivamente le azioni intraprese dall'Ente.

	Punti di forza	Punti di debolezza
Pianificazione	• 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; • Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione.	• Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.); • Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici;
Misurazione e valutazione	• 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; • Strumento di facile comprensione, utile alla comunicazione verso l'esterno e per il lavoro interno;	• Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure

	Punti di forza	Punti di debolezza
	• Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP	
Performance individuale	• determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti); • definizione di un dizionario dei fattori di valutazione	• Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno.
Rendicontazione	• Monitoraggio e verifica dei risultati • Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder; • Collegamento con il sistema incentivante; • Adeguata predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli	• Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance.

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 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.

Le fasi di misurazione e valutazione riferite all'annualità 2025 hanno rispettato i tempi previsti.

In coerenza con le indicazioni del DFP e di Unioncamere, la misurazione e valutazione prende in considerazione sia la performance organizzativa, sia la performance individuale.

In particolare, la prima concerne l'attuazione di piani e programmi, il miglioramento dell'organizzazione, lo sviluppo quali-quantitativo delle relazioni con gli stakeholder, l'efficienza dell'impiego delle risorse e l'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi, la qualità e la quantità dei servizi erogati, in buona sostanza considera i risultati annuali complessivamente ottenuti sia dall'Ente nel suo complesso sia dalle singole unità organizzative.

La performance individuale, invece, esprime il contributo fornito da un soggetto (Segretario Generale, Dirigente, o altro personale) in termini di risultati raggiunti e comportamenti tenuti nello svolgimento del proprio lavoro.

Il **PIAO** presenta un adeguato livello di compliance, rispetto alle indicazioni della Funzione Pubblica e dell'Unioncamere nazionale e i contenuti risultano completi, comprensibili ed esaustivi. La fruibilità del documento è semplice, per quanto riguarda la facilità di lettura. E' prassi ormai consolidata il mantenimento di un numero ridotto di obiettivi poiché ne sono stati approvati meno di 20, ricorrendo anche all'implementazione di obiettivi trasversali tra numerosi settori ed uffici.

La pubblicazione del documento è regolare e risponde alla vigente normativa in materia di trasparenza. I contenuti sono completi ed esaustivi e formulati, come detto, secondo le linee guida di Unioncamere.
Per la predisposizione dello stesso non è stato creato un vero e proprio gruppo di lavoro trasversale tra gli uffici/referenti che presidiano i vari temi oggetto del Piano. Nella prospettazione degli obiettivi strategici e operativi del Piano, gli elementi informativi che vengono inseriti riguardo ai relativi indicatori sono i seguenti: fonti, algoritmi, ultimi dati osservati prima del periodo oggetto della pianificazione (baseline) e target ben specificati e distinti dagli algoritmi.
È previsto nel PIAO un collegamento tra i diversi ambiti/temi che vi sono confluiti.
Nel complesso il Piano è coerente con le Linee Guida di Unioncamere.

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. Si conferma che il processo di redazione della Relazione sulla performance è corretto e avviene nei termini di legge (30 giugno).
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 2025, di seguito "Relazione", risultano coerenti con i contenuti del PIAO 2025-2027;

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 strategici e operativi inseriti nel PIAO 2025-2027 (Valore pubblico e Performance organizzativa);

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	• Sinergia con il SMPV della Regione Siciliana; • Integrazione con il ciclo della performance e con la pianificazione strategica; • Strumento di facile comprensione, utile alla comunicazione verso l'esterno e per il lavoro interno; • adeguata periodicità del monitoraggio infrannuale della performance • indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori, del livello organizzativo e dei rispettivi pesi assunti dalle diversi componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, ecc • ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance e per eventuali segnalazioni di disfunzione "sistemiche" o "metodologiche"	• Scostamento dalle direttive del sistema camerale (per effetto della particolare situazione giuridica del personale camerale siciliano); • valutazione partecipativa nel ciclo della performance; • rispetto dei tempi di aggiornamento del Sistema.
PIAO	• allineamento alle direttive di sistema; • collegamento con il sistema incentivante; • indicazione delle unità organizzative per raggiungimento degli obiettivi operativi; • struttura snella e finalizzata a raggiungere gli obiettivi dichiarati, nel rispetto della complessità organizzativa dell'Ente e nel rispetto della normativa vigente; • definizione di indicatori e target per tutti gli obiettivi strategici ed operativi; • elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target) • sintesi del documento e dei relativi allegati • fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi) • strumento di facile comprensione, utile alla comunicazione verso l'esterno e per il lavoro interno.	• gruppo di lavoro trasversale tra gli uffici/referenti che presiedono i temi confluiti nel PIAO
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	• rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione e congruità dell'intervallo di tempo per l'OIV necessario alla validazione • esposizione dell'analisi del contesto • sintesi dei risultati raggiunti sia per gli obiettivi strategici sia per quelli operativi, • presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi • coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	• Analisi di benchmark

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Alla luce dell'analisi riportata nei paragrafi precedenti, non sussistono gravi elementi di criticità tali da dover suggerire strutturali azioni di miglioramento in via prioritaria, già a partire dal successivo ciclo. L'Organismo Indipendente di Valutazione considera infatti positivamente l'impianto del sistema dei controlli e delle modalità di funzionamento del ciclo di gestione della performance ritenendoli congrui con le esigenze della Camera di commercio del Sud Est Sicilia e con quanto previsto dalla normativa.
Dall'analisi condotta emergono, comunque, alcune opportunità di ulteriore miglioramento sulle quali l'Ente può intervenire ed elementi di forza che devono essere mantenuti o consolidati.
In particolare, l'OIV suggerisce i seguenti spunti di miglioramento:

- ✓ rafforzare il collegamento tra i diversi ambiti e temi del piano
- ✓ aggiornamento SMVP in coerenza con Unioncamere e DFP
- ✓ è opportuno incrementare la multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici e, in fase di definizione dei target, tener conto di benchmark (se possibile);
- ✓ risulta utile incentivare l'attività di comunicazione e coinvolgimento attivo degli stakeholder, nelle diverse fasi del processo di programmazione;
- ✓ focus sui risultati ottenuti dall'amministrazione in termini di impatti (outcome)

5. RELAZIONE SUI RISULTATI DEL SEGRETARIO GENERALE

La relazione del Segretario Generale per l'annualità 2025 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 di calcolo	Target anno 2025	Valutazione
Favorire la doppia transizione (digitale ed ecologica)	La Camera di commercio è tenuta ad assistere le imprese nell'utilizzo di strumenti digitali e tecnologici, nei processi di innovazione e nella presenza sui canali e piattaforme commerciali on line. E' necessario radicare e ampliare questa linea di impegno, con la diffusione del know how e dell'offerta di servizi finalizzati alla crescita delle competenze digitali, alla conoscenza delle nuove tecnologie ed alla creazione di "filiere dell'innovazione" dedicate a favorire il trasferimento tecnologico nei processi produttivi delle imprese. In tale ambito il sistema camerale può coinvolgere i diversi attori in campo (le imprese, gli enti di ricerca e gli istituti finanziari), realizzando iniziative concrete capaci di promuovere un'economia inclusiva e sostenibile attraverso la trasformazione digitale ed ecologica delle imprese	Imprese coinvolte in iniziative relative a progetti e programmi di digitalizzazione	Numero imprese coinvolte	> 500	
		Azioni di diffusione della cultura digitale ed ecologica realizzate	N. eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, incontri di formazione ...) organizzati nell'anno sulla Doppia Transizione	>25	
Attività promozionale e attività di supporto allo sviluppo dell' internazionalizzazione delle imprese	Supportare le PMI del territorio per avviarne o consolidarne la presenza all'estero attraverso attività di informazione e orientamento ai mercati	Promotion	Numero di iniziative di assistenza, orientamento, formazione, informazione, sviluppo digitale e matching	>=12	
		Diffusione delle iniziative promozionali per l'estero di Promos Italia definite a seguito dell'ingresso della Camera di commercio nell'assetto societario	Realizzazione attività	SI	
Amministrazione Trasparente - implementazione obblighi pubblicazione d.lgs. 33/2013	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. Attuazione delle disposizioni contenute nella delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024 avente ad oggetto" Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo	Adozione e verifica attuazione	Realizzazione attività	SI	

Obiettivo Individuale	Descrizione obiettivo	Indicatore	Algoritmo di calcolo	Target anno 2025	Valutazione
	decreto - Messa a disposizione di ulteriori schemi"				
Favorire la transizione burocratica e la semplificazione	E' fondamentale assicurare in linea con l'azione comune sull'intero territorio nazionale un livello adeguato nell'erogazione dei servizi alle imprese, mettendo in campo nuovi interventi per affiancare un numero sempre maggiore di piccole e medie imprese nei processi di digitalizzazione anche in funzione del ruolo assegnato alle Camere di commercio dal comma 1 art. 28 Decreto Legge 152/2021	Grado di adesione a impresa.italia	N. cassetti digitali/Numero di imprese attive *100	>42%	
		Grado di rilascio di strumenti digitali (firma digitale rilascio e rinnovo)	N. strumenti digitali rilasciati / imprese attive al 31.12*100	>=3,5%	
Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'Ente	Per accrescere la facoltà di conseguire la mission e gli obiettivi strategici funzionali alla stessa, è fondamentale presidiare la salute economico-finanziaria e patrimoniale dell'Ente. E' innegabile, però, la debolezza strutturale del bilancio della Camera di commercio del Sud Est Sicilia a causa del gravoso peso del costo delle pensioni.	Capacità di destinare risorse agli interventi economici	Interventi economici per impresa anno 2025 / Media interventi economici per impresa anni 2021-2024	>=1	
		Indice di struttura primario	Patrimonio netto / Immobilizzazioni	>= 70%	
Migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi camerali	La camera di commercio del Sud Est Sicilia ha di fronte a sé l'impegno sempre più pressante di perseguire una crescente attenzione verso un'adeguata rilevazione della «qualità» nelle sue diverse accezioni, dal momento che gli obiettivi di una maggiore efficienza e di una razionalizzazione della spesa – imposti dal contesto normativo e dal processo di riforma – non possono essere perseguiti a detrimento del livello qualitativo dei servizi erogati a beneficio degli utenti, vera e propria ragion d'essere di qualsiasi organizzazione pubblica. Nell'ambito di un percorso pluriennale e finalizzato a mettere a punto strumenti e modelli omogenei tra le diverse camera di commercio per monitorare l'efficienza, che costituiscono una "cassetta degli attrezzi" ormai consolidata, è d'obbligo potenziare in maniera decisa la capacità di presidio sul versante della qualità dei servizi, nell'ottica di un miglioramento continuo a beneficio dell'utenza. Il conseguimento di una maggiore efficienza e di una razionalizzazione della	Tempo medio ponderato di ritardo dei pagamenti (PCC)	Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture anno 2025 / Ritardo medio dei pagamenti ponderato in base all'importo delle fatture anno 2024	<=1	
		Grado di efficacia degli Strumenti di automazione dei servizi	N. pratiche processate dagli strumenti automatici o semi automatici / N. totale pratiche evase dalla CCIAA	>=15%	
		Grado di pulizia del DB del Registro delle imprese	N. imprese cancellate d'ufficio / N. imprese potenzialmente da cancellare	>=75%	

Obiettivo individuale	Descrizione obiettivo	Indicatore	Algoritmo di calcolo	Target anno 2025	Valutazione
	spesa non può essere disgiunto, infatti, da un mantenimento del livello qualitativo dei servizi erogati a beneficio degli utenti, fattore strategico per la reputazione e la credibilità delle amministrazioni pubbliche.				
Programma promozionale	"Per la predisposizione del programma promozionale per l'anno 2025, in relazione alle manifestazioni fieristiche, si ritiene opportuno confermare la partecipazione della Camera di Commercio del Sud Est Sicilia ad alcuni degli eventi di promozione del territorio che hanno registrato, negli anni, la partecipazione delle nostre imprese e delle nostre produzioni di eccellenza. Le iniziative a cui la Camera ha aderito hanno coinvolto un numero sempre crescente di imprese, contribuendo in modo significativo alla presenza del territorio di riferimento, cioè quello delle tre province coinvolte, sui mercati nazionali e internazionali. Pertanto, anche per il 2025, questa Camera intende proporre un calendario di manifestazioni potenzialmente interessanti per i vari settori economici in esse rappresentati, sulla base delle esperienze pregresse e delle segnalazioni che provengono dal mondo imprenditoriale, nonché da strutture del sitema camerale. Come per gli anni scorsi, appare evidente la necessità di coordinare le iniziative camerali con quelle previste dall'Assessorato Regionale Attività Produttive, da Unioncamere Regionale e dai vari Ministeri.	Coordinamento delle iniziative rientranti nell'ambito del programma promozionale come da Deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della giunta camerale n.65 del 07/11/2024	Realizzazione attività	SI	
Misure di prevenzione per la minimizzazione del rischio di corruzione	Adozione misure relative ad aree di rischio e processi; gestione delle segnalazioni in materia di whistleblowing.	Attuazione e verifica	Realizzazione attività	SI	

Obiettivo Individuale	Descrizione obiettivo	Indicatore	Algoritmo di calcolo	Target anno 2025	Valutazione
Registro imprese: Domicilio digitale degli amministratori delle società e ATECO 2025	A decorrere dal 1/1/2025, l'obbligo di comunicare al registro delle imprese il domicilio digitale / indirizzo di posta elettronica certificata (PEC) – già previsto per le società e per le imprese individuali – è esteso anche agli amministratori delle società. L'art. 1, comma 860 della Legge 207/2024, ha infatti modificato l'art. 5, comma 1, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, aggiungendo, in fine, le seguenti parole: « nonché agli amministratori di imprese costituite in forma societaria ». Dal 1/1/2025 la classificazione in vigore è ATECO 2025 e sarà adottata operativamente a partire dal 1/4/2025. L'Istat e il sistema camerale provvederanno al processo di ricodifica completa dei rispettivi registri di unità economiche.	Coordinamento	Realizzazione attività	SI	
Efficientamento dei servizi di supporto	L'art. 62, commi 1 e 2, del D.Lgs. 36/2023, Codice dei contratti pubblici, stabilisce che le stazioni appaltanti possano procedere direttamente e autonomamente all'acquisizione di forniture e servizi di importo non superiore alle soglie previste per gli affidamenti diretti e all'affidamento di lavori d'importo pari o inferiore a 500.000 euro, nonché attraverso l'effettuazione di ordini a valere su strumenti di acquisto messi a disposizione dalle centrali di committenza qualificate e dai soggetti aggregatori e che per effettuare le procedure di importo superiore alle suddette soglie, le stazioni appaltanti devono essere qualificate ai sensi dell'art. 63 e dell'allegato II.4 del Codice. Il Codice impone l'utilizzo di stazioni appaltanti qualificate per l'acquisizione di lavori, servizi e forniture di importo superiore alle soglie previste dall'art. 62 del citato Codice - la CCIAA non dispone di tale qualificazione. Pertanto SI è stabilito di stipulare con TecnoServiceCamere apposito accordo quadro per lo svolgimento dell'attività di stazione appaltante delegata, non solo per gli importi per i quali è necessaria la	Adozione di tutti gli atti conseguenziali e necessari alla sottoscrizione del contratto	Realizzazione attività	SI	
		Gestione delle modifiche necessarie per l'incarico di stazione appaltante delegata del servizio per la gestione degli appalti di lavori, forniture e servizi di importo superiore a euro 5.000,00 a Tecnoservicecamere S.C.p.A.	Realizzazione attività	SI	

Obiettivo Individuale	Descrizione obiettivo	Indicatore	Algoritmo di calcolo	Target anno 2025	Valutazione
	qualificazione, ma anche per gli importi inferiori ma superiori a 5.000 euro				
Progettualità del sistema camerale	Con deliberazione del Commissario Straordinario la Camera di commercio del Sud est Sicilia ha deliberato l'approvazione della richiesta al MISE dell'autorizzazione all'incremento del 20% del diritto annuale per il triennio 2023/2025 per il finanziamento di programmi e progetti condivisi con la Regione per lo sviluppo economico e l'organizzazione di servizi alle imprese (D.Lgs. n. 219/2016 art. 18 comma 10). Di seguito i progetti del sistema camerale: • La Doppia Transizione: digitale ed ecologica • Formazione Lavoro • Turismo-Mirabilia. Nel 2023 sono stati deliberati i seguenti bandi: 1. Doppia Transizione Digitale ed Ecologica (deliberazione del Commissario Straordinario adottata con i poteri della Giunta Camerale n. 44 del 23 giugno 2023) 2. Certificazione Competenze – Anno scolastico 2023/2024 (deliberazione del Commissario Straordinario adottata con i poteri della Giunta Camerale n. 89 del 29 dicembre 2023) 3. concessione di voucher alle MPMI del settore Turismo per la rimozione delle barriere architettoniche. Regime de minimis (deliberazione del Commissario Straordinario adottata con i poteri della Giunta Camerale n. 66 del 30 ottobre 2023)	Adozione di atti e provvedimenti propedeutici e relativi alle istruttorie di concessione, rendicontazione ed erogazione dei voucher in attuazione dei progetti finanziati attraverso la maggiorazione del diritto annuale	Realizzazione attività	SI	
Potenziare e rafforzare le professionalità della Camera di commercio	L'attività formativa del personale, per questa Camera di commercio, assume costantemente una rilevanza strategica perché permette di acquisire nuove competenze, conoscenze e capacità che tornano indispensabili per affrontare nuove sfide e cambiamenti in ambito tecnologico e innovativo, attraverso lo sviluppo di competenze trasversali che rafforzano sia le soft skills che le hard skills. La formazione deve perseguire l'obiettivo di accrescere le conoscenze e le competenze delle persone: non deve	Grado di aggiornamento professionale dei dipendenti nell'anno	Numero h di formazione e aggiornamento professionale erogate / Numero dipendenti in servizio nell'anno	>=40	

Obiettivo Individuale	Descrizione obiettivo	Indicatore	Algoritmo di calcolo	Target anno 2025	Valutazione
	solo fornire alle persone le conoscenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati, ma deve anche sviluppare una piena consapevolezza del ruolo da loro svolto sia all'interno sia all'esterno del contesto organizzativo dell'amministrazione.				
Struttura formativa per start-up e servizi integrati	Nell'ambito del Patto Territoriale di Siracusa, al fine di recuperare idoneo finanziamento pubblico di tipo infrastrutturale a servizio di PMI e della P.A., è stato avanzato al Ministero dello Sviluppo Economico una ipotesi funzionale con procedura semplificata in grado di riqualificare un immobile di proprietà della Camera di Commercio del Sud Est Sicilia ubicato nella parte città di Siracusa, quale struttura formativa per start-up e servizi integrati e innovativi nel capoluogo provinciale.Oltre le attività formative proprie della Camera di Commercio la struttura permetterà altresì di offrire servizi differenziati quali: > noleggio della sala conferenze > noleggio dell'aula cucina e/o della sala degustazioni per eventi formativi e degustazioni didattiche per la valorizzazione dei prodotti tipici locali > servizi di co-working e prestazioni mirate a Professionisti Imprese e P.A. > servizi di segreteria e formazione mirata nell'ambito delle tecnologie digitali	Definizione dei criteri delle modalità di funzionamento della struttura a seguito del completamento dei lavori	Realizzazione attività	entro il 31/12/25	N.V.

6. CONCLUSIONI

In conclusione alla luce di quanto esposto nella presente relazione l'OIV riconosce che la Camera di commercio del Sud Est Sicilia ha gestito in modo positivo il ciclo di gestione della Performance con riferimento all'anno 2025 e che lo stesso è adeguatamente rendicontato nella Relazione sulla Performance. Il sistema della Trasparenza e Integrità risulta opportunamente impostato secondo quanto prescritto della normativa vigente e secondo quanto previsto dall'ANAC nei suoi profili strutturali e nell'adozione dei relativi strumenti. Il presente giudizio positivo sull'Ente camerale viene rappresentato al Commissario Straordinario per ogni ulteriore e necessario adempimento

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

(ai sensi dell'art. 22, comma 1 e 2, D.Lgs n.82/2005)

Il sottoscritto Monica Barbagallo, ai sensi dell'art. 22, comma 2, D. Lgs. N. 82/2005, attesta che il documento informatico che precede, formato da n.ro 23 pagine (ventitre) e' conforme al documento analogico originale da cui e' tratto che e' detenuto presso gli archivi dell'Ufficio.

Postazione 35635 - PROTOCOLLO
Camera di Commercio del SUD EST SICILIA
Monica Barbagallo