



## Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2022



## SOMMARIO

<u>Premessa</u>	2
<b><u>1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE</u></b>	3
<b><u>2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO</u></b>	7
<b><u>3. ANALISI DEI DOCUMENTI</u></b>	10
<b><u>4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO</u></b>	13
<b><u>5. RELAZIONE SUI RISULTATI DEL SEGRETARIO GENERALE</u></b>	13
<b><u>6. CONCLUSIONI</u></b>	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.

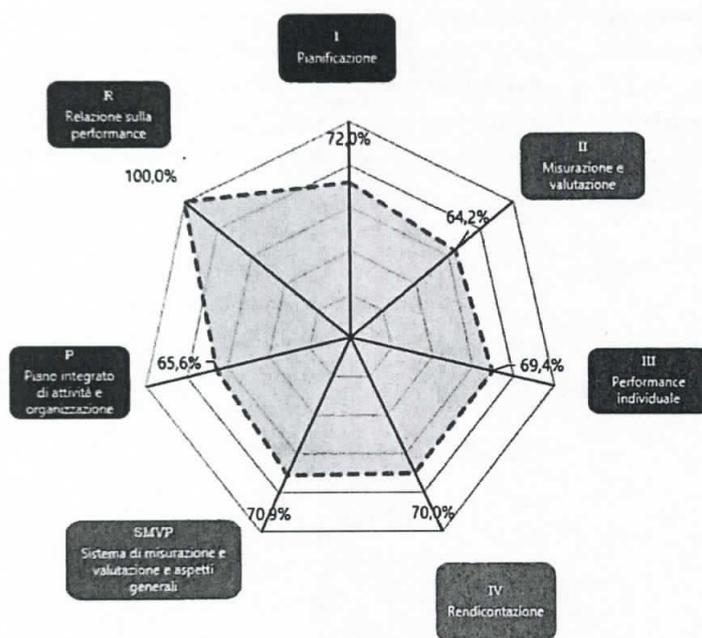
L'OIV ha elaborato questa Relazione ispirandosi ai principi di indipendenza e imparzialità.

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 2022 positiva.

Il Sistema della CCIAA del Sud Est Sicilia si attesta su valori soddisfacenti rispetto a un'ipotetica situazione ideale



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

- Pianificazione
- Piano integrato di attività e organizzazione
- 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	72.0%
III	6	64.2%
III	6	69.4%
IV	6	70.0%
SMVP	11	70.9%
P	9	65.6%
R	9	100.0%
<b>Totale</b>	<b>58</b>	<b>73.2%</b>

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	Bottom-up, gli obiettivi indicatori target...

	e target	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
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 vengono prodotti dei Report con le risultanze, inviati successivamente ai referenti interni, all'OIV e alla Giunta
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	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 in modo informale e non strutturato
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)	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
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 è stato aggiornato ovvero è stato acquisito il parere dell'OIV non oltre l'approvazione del PIAO
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)	No
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.)
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	No, il tema non è stato preso in

valutazione e Aspetti generali	performance	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)	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	No
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, Fabbisogni del personale e formativi, Organizzazione del lavoro agile
P PIAO	P.05 Previsto un collegamento tra i diversi ambiti/temi	Si, 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	Si, ma non è stato individuato un pivot
P PIAO	P.07 Sintesi del documento e dei relativi allegati	Il documento consta di oltre 80 pagine, ma comunque meno di 120
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
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 2022 sono stati predisposti tutti i seguenti documenti programmatori:

- Relazione Previsionale e programmatica;
- Preventivo economico;
- Budget direzionale;
- Documento di Programmazione 2022-2024 e successivamente il 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** nel 2022 la Camera di commercio del Sud Est Sicilia ha potuto aggiornare il sistema di misurazione e valutazione della performance mediante deliberazione del Commissario straordinario n.6 del 16/01/2023.

In merito alla **GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE** si evidenzia che nel corso del 2022 nelle more della emanazione di direttive più chiare e di Linee guida per l'adozione del PIAO, la Camera di Commercio del Sud Est Sicilia ha approvato in prima battuta il Documento di Programmazione 2022/2024 sul quale codesto Organismo Indipendente di Valutazione aveva preventivamente verificato l'idoneità e la coerenza degli obiettivi operativi con quelli strategici. Successivamente, in attuazione dell'art. 6 del D.L. 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021, la Camera di Commercio del Sud Est Sicilia con provvedimento commissariale n. 5/2023 ha adottato il PIAO. Il PIAO, benchè redatto dagli uffici camerale nei termini previsti è stato difatto approvato nel gennaio 2023 a causa della lunga "vacatio" degli organi camerale (il Commissario Straordinario, infatti, si è insediato il 12 gennaio 2023).

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 riconducibili 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) 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.

Dallo Sviluppo degli indicatori si evince che l'Ente ha raggiunto gli obiettivi 2022.

I 4 ambiti strategici individuati in sede di pianificazione hanno registrato la seguente performance:

1. Favorire la transizione digitale: 100%
2. Favorire la transizione burocratica e la semplificazione: 100%
3. Attività promozionale e attività di supporto dello sviluppo dell'internazionalizzazione delle imprese: 100%
4. Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'ente: 100%

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 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allineamento alle direttive di sistema;</li> <li>• Collegamento con il sistema incentivante;</li> <li>• Struttura snella e finalizzata a raggiungere gli obiettivi dichiarati, nel rispetto della complessità organizzativa dell'Ente e nel rispetto della normativa vigente;</li> <li>• Integrazione della pianificazione strategica annuale con quella di mandato;</li> <li>• Definizione di indicatori e target per tutti gli obiettivi operativi;</li> <li>• Forte orientamento verso la qualità dei servizi;</li> <li>• Strumento di facile comprensione, utile alla comunicazione verso l'esterno e per il lavoro interno.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisi di benchmark;</li> </ul>
Misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sinergia con il SMPV della Regione Siciliana;</li> <li>• Struttura snella e finalizzata a raggiungere gli obiettivi dichiarati, nel rispetto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisi di benchmark</li> </ul>

	<p>della complessità organizzativa dell'Ente e nel rispetto della normativa vigente;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrazione con il ciclo della performance e con la pianificazione strategica;</li> <li>• Integrazione con il Fondo Risorse Decentrate;</li> <li>• Analisi della performance individuale e comportamentale;</li> <li>• Definizione di indicatori e target per tutti gli obiettivi;</li> <li>• Strumento di facile comprensione, utile alla comunicazione verso l'esterno e per il lavoro interno.</li> </ul>	
Performance individuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allineamento alle direttive di sistema;</li> <li>• Collegamento con il sistema incentivante;</li> <li>• Struttura snella e finalizzata a raggiungere gli obiettivi dichiarati, nel rispetto della complessità organizzativa dell'Ente e nel rispetto della normativa vigente;</li> <li>• Integrazione del ciclo della performance con la pianificazione strategica;</li> <li>• Definizione di indicatori e target per tutti gli obiettivi operativi;</li> <li>• Forte orientamento verso la qualità dei servizi;</li> <li>• Strumento di facile comprensione, utile alla comunicazione verso l'esterno e per il lavoro interno.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisi di benchmark;</li> <li>• Obiettivi del comparto individuati mediante il processo di "cascading" degli obiettivi dirigenziali</li> </ul>
Rendicontazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoraggio e verifica dei risultati</li> <li>• Collegamento con tutto il ciclo della performance;</li> <li>• Collegamento con il</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elevati carichi di lavoro</li> </ul>

### 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.

Le sezioni **VALORE PUBBLICO** e **PERFORMANCE OPERATIVA** del PIAO sono strutturate 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 2022, di seguito "Relazione", risultano coerenti con i contenuti del PIAO 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 strategici e operativi inseriti nel PIAO 2022-2024 (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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sinergia con il SMPV della Regione Siciliana;</li> <li>• Struttura snella e finalizzata a raggiungere gli obiettivi dichiarati, nel rispetto della complessità organizzativa dell'Ente e nel rispetto della normativa vigente;</li> <li>• Integrazione con il ciclo della performance e con la pianificazione strategica;</li> <li>• Analisi della performance individuale e comportamentale;</li> <li>• Definizione di indicatori e target per tutti gli obiettivi;</li> <li>• Strumento di facile comprensione, utile alla comunicazione verso l'esterno e per il lavoro interno.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Scostamento dalle direttive del sistema camerale (per effetto della particolare situazione giuridica del personale camerale siciliano)</li> </ul>
PIANO DELLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allineamento alle direttive di sistema;</li> <li>• Collegamento con il sistema incentivante;</li> <li>• Controllo di gestione;</li> <li>• Struttura snella e</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisi di benchmark</li> </ul>

	<p>finalizzata a raggiungere gli obiettivi dichiarati, nel rispetto della complessità organizzativa dell'Ente e nel rispetto della normativa vigente;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrazione del ciclo della performance con la pianificazione strategica;</li> <li>• Definizione di indicatori e target per tutti gli obiettivi strategici ed operativi;</li> <li>• Forte orientamento verso la qualità dei servizi;</li> <li>• Strumento di facile comprensione, utile alla comunicazione verso l'esterno e per il lavoro interno.</li> </ul>
<p>RELAZIONE SULLA PERFORMANCE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allineamento alle direttive di sistema;</li> <li>• Collegamento con il sistema incentivante;</li> <li>• Struttura snella finalizzata alla verifica dei risultati raggiunti, nel rispetto della complessità organizzativa dell'Ente e nel rispetto della normativa vigente;</li> <li>• Sviluppo degli indicatori e confronto con i target per tutti gli obiettivi strategici ed operativi;</li> <li>• Strumento di</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisi di benchmark</li> </ul>

facile  
 comprensione,  
 utile alla  
 comunicazione  
 verso l'esterno e  
 per il lavoro  
 interno.

## 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:

- ✓ Assegnazione di obiettivi individuali ai dipendenti.

## 5. RELAZIONE SUI RISULTATI DEL SEGRETARIO GENERALE

La relazione del Segretario Generale per l'annualità 2022 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 della 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 2022	Valutazione
<b>Favorire la transizione digitale</b>	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	Imprese coinvolte in iniziative relative a progetti e programmi di digitalizzazione	Numero imprese coinvolte	>= 1500	●
		Eventi di formazione e informazione	Numero di eventi	>25	●
		Progetto Punto Impresa Digitale (PID) : Tasso liquidazione rispetto a quanto	Importo voucher liquidato/ Importo rendicontato dalle imprese	=100%	●

	creazione di "filiera 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 rendere sempre più accessibili le nuove tecnologie e i brevetti pubblici alle imprese di tutti i settori e dimensioni contribuendo, concretamente, alla transizione digitale del sistema produttivo.	rendicontato			
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	Diffusione del cassetto digitale tra le imprese del territorio	N. cassette digitali/Numero di imprese *100	>=18%	●
		Variazione percentuale annuale di Incremento dei rilasci di Token USB / Wireless (rispetto ai livelli pre-pandemici)	(Token USB / Wireless rilasciati(t)-Token USB / Wireless rilasciati(t-1))/Token USB / Wireless rilasciati(t-1)*100	>=3%	●
		SUAP: Attivazione procedure e iniziative per incrementare il numero di comuni in delega	Realizzazione attività	SI	●
Sostenere lo 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	Numero di iniziative / convegni realizzati sul tema dell'internazionalizzazione	Numero di iniziative / convegni	>=3	●
Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'Ente	Per accrescere la capacità 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.	Andamento tendenziale degli oneri del personale e di funzionamento rispetto anno 2021	(Oneri del Personale + Oneri di Funzionamento anno 2022) / (Oneri del Personale + Oneri di Funzionamento anno 2021)	<=1	●
Riorganizzazione del Sistema Camerale Siciliano	L'art 54 ter del DL 73/2021 istituisce le "circoscrizioni territoriali della Camera di Commercio, Industria,	Porre in essere le iniziative e atti propedeutici ad adempiere a quanto	Realizzazione attività	SI	●

	Artigianato e Agricoltura di Catania e della Camera di Commercio Industria, Artigianato e Agricoltura di Ragusa, Siracusa, Caltanissetta, Agrigento e Trapani" (comma 2).	disciplinato dall'art. 54 ter DL 73/2021 convertito dalla legge n. 106 del 23/07/2021 e s.m.l			
<b>Amministrazione Trasparente</b>	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	Realizzazione attività	SI	●
<b>Misure di prevenzione per la minimizzazione del rischio di corruzione</b>	Adozione misure relative ad aree di rischio e processi	Attuazione e verifica	Realizzazione attività	SI	●
<b>Registro imprese: istituzione sistema richiesta aiuto per definizione pratiche urgenti</b>	Attivazione meccanismo di segnalazione delle urgenze da parte delle imprese. Step previsti: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Attivazione canale telematico utilizzabile dalle imprese</li> <li>- Costante presidio del canale telematico</li> <li>- Verifica dei presupposti per l'urgenza</li> <li>- Trattazione pratiche</li> </ul>	Indice di realizzazione attività	Attività realizzate/Totale attività programmate*100	100%	●
<b>Registro imprese: cancellazione ufficio</b>	E' necessario disporre di un Registro Imprese quanto più aderente alla realtà imprenditoriale, a garanzia della trasparenza del mercato e a tutela della fede pubblica; pertanto occorre mantenere quell'attività di verifica delle imprese iscritte al Registro Imprese non più operative e avviare il procedimento di cancellazione della platea di imprese individuate nel 2021 al netto di quelle per le quali è necessario acquisire da parte dell'Agenzia delle Entrate il dato relativo alle proprietà immobiliari	Avvio procedimento di cancellazione	Procedimenti avviati/ Numero imprese individuate (al netto delle fattispecie individuate nella descrizione dell'obiettivo)	>= 70%	●

	detenute ed all'esistenza di procedure amministrative e/o giudiziarie nei confronti delle società.				
--	--	--	--	--	--

## 6. CONCLUSIONI

In conclusione alla luce di quanto esposto nella presente relazione, visti lo stato di attuazione del ciclo della performance 2022, 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



ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

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

Il sottoscritto Gaetano Ardito, ai sensi dell'art. 22, comma 2, D. Lgs. N. 82/2005, attesta che il documento informatico che precede, formato da n.ro 17 pagine (diciassette) e' conforme al documento analogico originale da cui e' tratto che e' detenuto presso gli archivi dell'Ufficio.

Postazione 21826 - PROTOCOLLO

Camera di Commercio del SUD EST SICILIA

Gaetano Ardito