

**Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione,
trasparenza e integrità dei controlli interni 2024 della CCIAA di Messina**

Sommario

Premessa	3
Valutazione complessiva del ciclo della performance camerale	4
Analisi dei documenti	7
Azioni di miglioramento	9
Conclusioni	10

Premessa

Questo Organismo Monocratico della Camera di Commercio di Messina ha assunto il proprio ruolo nell'anno 2023 a far data dal 15/11/2023 come da provvedimento di Giunta Delibera n. 55, in ottemperanza a quanto disposto dall' art. 14, comma 4, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. .

Il presente monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni rappresenta uno step periodico di verifica che l'OIV realizza durante l'anno. Tale attività è volta a verificare il corretto funzionamento del sistema dei controlli interni e del Ciclo di gestione della performance e a individuare eventuali elementi correttivi per indirizzare verso il miglioramento continuo dello stesso.

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

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

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

Valutazione complessiva del ciclo della performance camerale

Nel complesso, esaminato il sistema di misurazione e valutazione in essere, il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione, le attività programmatiche e i piani della performance, le relazioni sui risultati, si ritiene la gestione della performance camerale per il periodo gennaio 2024 – dicembre 2024 pienamente positiva.

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

Nel 2024 sono stati predisposti tutti i seguenti documenti programmatori:

- Preventivo economico;
- Budget direzionale;
- Piano della Performance 2024-2026 (PIAO);
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, della Trasparenza e l'Integrità 2024-2026 (PIAO);
- Riparto del Fondo Risorse Decentrate.

Per quanto riguarda la **MISURAZIONE E VALUTAZIONE**, il SMVP è stato applicato in modo uniforme a tutti i livelli organizzativi, con il coinvolgimento dell'OIV, che ha espresso il proprio parere sulla qualità del sistema e sulla correttezza delle valutazioni.

nel 2022 Unioncamere Sicilia ha aggiornato i Sistemi di misurazione adottati dalle CCIAA siciliane predisponendo un nuovo modello di SMVP delle Camere di Commercio della Sicilia, a partire dal 2023, il quale è fatto proprio dall'Ente. Tale nuovo Sistema di misurazione è stato condiviso dall' Organismo di Valutazione in carica. Il lavoro svolto tra l'Unioncamere Sicilia in sinergia con le altre Camere di Commercio siciliane ha portato alla realizzazione di due modelli denominati "il sistema di misurazione e valutazione della performance delle Camere di Commercio della Sicilia" e il "sistema di pesatura della complessità organizzativa delle Camere di Commercio", i quali costituiscono elementi di particolare importanza per la determinazione dei criteri di valutazione dei dirigenti e del comparto non dirigenziale nonché linee guida per la definizione della graduazione delle strutture dirigenziali. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) costituisce il complesso di regole, procedure, attori e strumenti, relazioni di reciprocità, da un lato, ed integrazioni (di dati, informazioni ed output generati), dall'altro, che definiscono il processo grazie al quale l'Ente sovrintende alle proprie

attività di misurazione e valutazione della performance, sia organizzativa che individuale. Il precedente OIV ha dato parere favorevole al nuovo Sistema uniforme alle altre consorelle siciliane. In merito alla GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE si nota che gli obiettivi di performance assegnati alla Segretaria Generale sono connessi alle Funzioni istituzionali dell'Ente Camerale con particolare riguardo, alla Governance, alle Funzioni di rappresentanza, alle attività di supporto, alle attività anagrafico certificativo e alla promozione. In particolare, la performance di ciascun Ambito strategico è misurata esclusivamente dagli obiettivi operativi assegnati a ciascun ufficio. Gli obiettivi operativi hanno durata annuale, sono attinenti alle attività di gestione dell'Ente e, nell'ambito del ciclo di gestione della performance, sono associati agli obiettivi strategici e funzionali al raggiungimento degli stessi.

Per completezza, è opportuno osservare come nel 2024 è avvenuto un ulteriore aggiornamento da parte da Unioncamere Sicilia del SMVP e della relativa appendice – al fine di garantire il rispetto delle disposizioni del D.L. 13/2023 – e approvata con determinazione di Giunta n. 50 del 09/09/2024. Lo scrivente OIV ha espresso parere favorevole all'aggiornamento.

La fase di RENDICONTAZIONE è stata svolta attraverso attività di monitoraggio e verifica per tutto il 2024: La Segretaria Generale ha effettuato tre monitoraggi intermedi sullo stato di attuazione dei programmi previsti in materia di performance: - per il periodo 01/01/2024 - 31/12/2024 e conseguentemente ha relazionato all'OIV con propria nota. L'Organismo di Valutazione, esaminato il monitoraggio della Segretaria Generale, ha verificato la rispondenza delle principali azioni previste dal Piano della performance e valutato positivamente le azioni intraprese dall'Ente. La Segretaria Generale, anche in qualità di Responsabile della corruzione e della trasparenza, ha effettuato i previsti monitoraggi sullo stato di attuazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e conseguentemente ha relazionato al Presidente e all'OIV. L'Organismo, 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. Gli Uffici, infine, su richiesta della Segretaria Generale, provvedono alla revisione dinamica continua dei contenuti presenti nella sezione "Amministrazione trasparente" e nelle altre aree del sito camerale e questo OIV ha attestato che L'Ente ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none"> • Allineamento alle direttive di sistema; • Collegamento con il sistema incentivante; • Struttura snella e finalizzata a raggiungere gli obiettivi dichiarati, nel rispetto della complessità organizzativa dell'Ente e nel rispetto della normativa vigente; • Integrazione della pianificazione strategica annuale con quella di mandato; • Integrazione della pianificazione strategica con la programmazione economico-finanziaria; • Definizione di indicatori e target per tutti gli obiettivi operativi; • 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; • Analisi customer satisfaction.
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 individuale e comportamentale; • Definizione di indicatori e target per tutti gli obiettivi; • Coinvolgimento delle OOSS e dell'OIV nell'elaborazione dei modelli delle schede valutative; • Strumento di facile comprensione, utile alla comunicazione verso l'esterno e per il lavoro interno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi di benchmark; • Analisi customer satisfaction; • La particolare situazione economico-finanziaria dell'Ente e del tessuto imprenditoriale locale non permettono la misurazione di alcuni obiettivi performance che potrebbero essere rivisti.
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; • Integrazione della pianificazione strategica con la programmazione economico-finanziaria; • Definizione di indicatori e target per tutti gli obiettivi operativi; • 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; • Analisi customer satisfaction; • La particolare situazione economico-finanziaria dell'Ente e del tessuto imprenditoriale locale non permettono la misurazione di alcuni obiettivi performance che potrebbero essere rivisti.
Rendicontazione	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi continua degli scostamenti • Monitoraggio e verifica continua dei risultati • Collegamento con tutto il ciclo della performance; • Collegamento con il sistema incentivante. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elevati carichi di lavoro

Analisi dei documenti

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

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

Occorre richiamare il lavoro, svolto in sinergia con le altre Camere di Commercio siciliane e l'Unione delle Camere siciliane, che ha portato alla realizzazione di due modelli denominati "il sistema di misurazione e valutazione della performance delle Camere di Commercio della Sicilia" e "il sistema di pesatura della complessità organizzativa delle Camere di Commercio della Sicilia" che sono stati aggiornati nel 2024 al fine di garantire il rispetto delle disposizioni del D.L. 13/2023.

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

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

Gli obiettivi sono stati programmati su base triennale e definiti dagli Organi di indirizzo politico-amministrativo in coerenza con i contenuti del bilancio e sentiti i vertici dell'Amministrazione.

L'ultima **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE** è stata redatta secondo le specifiche indicazioni fornite dall'Anac (ex CIVIT) con delibera n. 5/2012 e nel rispetto delle modifiche inserite nelle Linee Guida fornite da Unioncamere, la quale riporta una sintesi delle informazioni di interesse per gli stakeholder esterni, del contesto nel quale è stata svolta l'azione dell'Ente, della struttura organizzativa interna dell'Ente; nel documento sono raccolte informazioni e dati riferiti alle risorse economiche, finanziarie ed umane, ad indicatori rappresentativi dell'Ente, ai

risultati dell'organizzazione ed individuali e quindi agli impatti dell'azione amministrativa, allo stato di attuazione delle strategie, al portafoglio delle attività e dei servizi, allo “stato di salute” dell'Amministrazione, ai risultati individuali ed ai target ottenuti.

Questo Organismo, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), e dell'art. 14, comma 4, lettera c), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modifiche, ha preso in esame la Relazione sulla performance 2023, approvata secondo gli indirizzi ricevuti dalla Giunta.

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

- i contenuti della Relazione sulla performance per l'anno 2023, di seguito “Relazione”, risultano coerenti con i contenuti del Piano della performance 2023-2025;
- la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata da questo Organismo risulta coerente con le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate nella Relazione;
- nella Relazione sono presenti i risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel Piano della performance 2023-2025;
- nella misurazione e valutazione delle performance si è tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- il metodo di calcolo previsto per gli indicatori associati agli obiettivi è stato correttamente utilizzato;
- i dati utilizzati per la compilazione della Relazione risultano affidabili, derivando da fonti esterne certificate e dalle risultanze del controllo strategico e di gestione;
- sono evidenziati, per gli obiettivi conseguiti parzialmente, gli scostamenti fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- la Relazione è riferita a tutti gli obiettivi contenuti nel Piano;
- la Relazione risulta conforme alle disposizioni normative vigenti e alle Linee Guida Unioncamere;
- la Relazione risulta sufficientemente sintetica, chiara e comprensibile e redatta mediante un buon uso di rappresentazioni grafiche.

	Punti di forza	Punti di debolezza
SMVP	<ul style="list-style-type: none"> • Sinergia con il SMPV della Regione Siciliana; • Struttura snella e finalizzata a raggiungere gli obiettivi dichiarati, nel rispetto della complessità organizzativa dell'Ente e nel rispetto della normativa vigente; • Integrazione con il ciclo della performance e con la pianificazione strategica; • Integrazione con il Fondo Risorse Decentrate; • Analisi della performance individuale e comportamentale; • Definizione di indicatori e target per tutti gli obiettivi; • Coinvolgimento delle OO SS e dell'OIV nell'elaborazione dei modelli delle schede valutative; • Strumento di facile comprensione, utile alla comunicazione verso l'esterno e per il lavoro interno. 	<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 normativa vigente; • Integrazione del ciclo della performance con la pianificazione strategica; • Integrazione della pianificazione strategica con la programmazione economico-finanziaria; • Definizione di indicatori e target per tutti gli obiettivi strategici ed operativi; • 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 • Analisi customer satisfaction • La particolare situazione economico-finanziario dell'Ente e del tessuto imprenditoriale locale.
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; • Analisi customer satisfaction; • La particolare situazione economico-finanziario dell'Ente e del tessuto imprenditoriale locale.

Azioni di miglioramento

Anche per il 2024, alla luce dell'analisi riportata in precedenza si ritiene che le possibili azioni di miglioramento da suggerire in via prioritaria, già a partire dal successivo ciclo, siano:

- Incrementare le azioni di analisi di verifica del grado di soddisfazione dell'utente;
- Incrementare le azioni di Benchmark;
- Ripensare agli indicatori degli obiettivi di performance che non possono essere misurati a causa delle specificità economico-finanziarie ed operative dell'Ente.

Conclusioni

In conclusione alla luce di quanto esposto nella presente relazione, visto lo stato di attuazione del ciclo della performance 2024, 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 2024 pienamente positiva.

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

Messina, 09/05/2025

L'OIV
Prof. Guido Noto

