



**Camera di Commercio  
Lecce**

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

**Anno 2025**

## INDICE

➤ Presentazione della Relazione	3
➤ Performance organizzativa	3
➤ Performance individuale	6
➤ Processo di attuazione del ciclo della performance	8
➤ Infrastruttura di supporto	10
➤ Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	10
➤ Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione	11
➤ Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV	12

## **Presentazione della Relazione**

Il Sistema di misurazione e valutazione rappresenta l'insieme delle metodologie, modalità, azioni che hanno ad oggetto la misurazione e valutazione della *performance*, poste in relazione con i soggetti e/o con le strutture coinvolte nel processo, e la cui attuazione consente all'Ente di pervenire in modo sistematico a misurare e valutare la *performance* organizzativa ed individuale.

È competenza dell'OIV, nell'ambito del ciclo di gestione della performance, il controllo di prima istanza relativamente alla conformità, appropriatezza ed effettività del ciclo. Il monitoraggio dell'OIV, svolto in maniera sistematica e costante durante tutto il ciclo, con la segnalazione tempestiva di eventuali criticità, ritardi e omissioni in sede di attuazione, può consentire, infatti, di promuovere azioni correttive.

La presente Relazione ha lo scopo di riferire sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2025, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a), del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150, al fine di evidenziarne le criticità e i punti di forza e presentare proposte all'Ente per svilupparlo e integrarlo ulteriormente. Il lavoro di redazione della Relazione, inoltre, risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

Il giudizio complessivo è frutto dell'analisi dettagliata dei seguenti ambiti:

- a. Performance organizzativa;
- b. performance individuale;
- c. processo di attuazione del ciclo della performance;
- d. infrastruttura di supporto;
- e. sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione;
- f. definizione e gestione degli standard di qualità;
- g. utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione;
- h. descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV.

La presente Relazione è trasmessa al Presidente della Camera di Commercio di Lecce e, per conoscenza, al Segretario Generale quale Responsabile per la trasparenza, affinché si possa procedere alla pubblicazione (in formato aperto) nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

## **Performance organizzativa**

La valutazione della performance organizzativa richiede un approccio multidimensionale che integra i criteri di efficienza, efficacia ed economicità, con un costante riferimento alla qualità dei servizi ed alla soddisfazione dell'utenza. Obiettivo della valutazione non è soltanto comprendere se l'Ente abbia raggiunto i propri obiettivi, ma anche se gli obiettivi che l'Ente si è dato sono stati in grado di creare valore aggiunto per i propri portatori di interessi e per il territorio di riferimento, e come tale apporto sia stato percepito.

Il processo di valutazione avviene tramite un confronto del valore assunto dagli indicatori prescelti rispetto ai rispettivi target definiti in sede di pianificazione strategica e programmazione operativa (percentuale di raggiungimento del risultato atteso).

La performance organizzativa viene valutata considerando l'andamento della performance in relazione a cinque ambiti:

- Grado di attuazione della strategia;
- Portafoglio delle attività e dei servizi;
- Salute dell'Amministrazione;
- Impatto dell'azione amministrativa - *outcome*;
- Il confronto con le altre amministrazioni – benchmarking.

Al termine dell'esercizio, in occasione della misurazione dei KPI riferita ai dati aggiornati al 31 dicembre, i competenti responsabili esprimono un giudizio sintetico di valutazione delle performance dell'organizzazione.

Per facilitare l'analisi e la valutazione, il sistema attualizza il valore dei KPI con il valore di fine esercizio. Tali dati sono riportati in appositi report che:

- sintetizzano, per ciascun indicatore, la distanza tra il target e la misura effettiva;
- laddove siano disponibili dati storici, il sistema rappresenta i *trend*;
- laddove siano disponibili dati di *benchmarking* con altre CCIAA, il sistema effettua e rappresenta il confronto.

Con riferimento a ciascuno dei suddetti ambiti di analisi, si procede con l'analisi dei risultati e con l'esplicitazione di una valutazione di sintesi mediante:

- sia la determinazione di un indicatore sintetico calcolato come media aritmetica delle performance prodotte da ciascuno dei KPI selezionati per rappresentare in quel determinato ambito la performance dell'Ente;
- sia l'esplicitazione di una valutazione qualitativa che, oltre a considerare il mero dato che scaturisce dal calcolo precedente, prende anche in considerazione i fattori e le condizioni che hanno determinato quel risultato, contestualizzandolo allo specifico di quella organizzazione.

La performance organizzativa prende in considerazione i risultati prodotti dall'Ente camerale nel suo insieme o da singole articolazioni organizzative.

È importante l'integrazione tra la pianificazione della performance e tutte le fasi di programmazione economico - finanziaria e di bilancio dell'Ente. In particolare, gli indicatori definiti nel PIRA, Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, documento programmatico di natura contabile, contestuale al bilancio di previsione e allegato allo stesso, illustrano il contenuto di ciascun programma di spesa ed espongono informazioni sintetiche relative ai principali obiettivi da realizzare con riferimento agli stessi programmi del bilancio.

Il PIRA deve riportare gli indicatori ed i target per quantificare gli obiettivi strategici, che coincidono in gran parte con il Piano della performance.

La corretta implementazione del sistema di misurazione della performance organizzativa comporta lo svolgimento di numerose attività secondo una cadenza temporale determinata e con strumenti e modalità adeguate da parte dei soggetti coinvolti ai diversi livelli di responsabilità.

In particolare, in relazione a ciascuna area strategica occorre preliminarmente definire gli obiettivi ed i *target* associati.

Durante l'anno, con cadenze predefinite, si procede alla misurazione "in itinere", volta ad avviare tempestivi correttivi laddove si riscontri un *trend* che tende a discostarsi dall'obiettivo. A fine anno si procede alla misurazione dell'effettivo scostamento tra gli obiettivi e i risultati. Le fasi previste sono le seguenti:

- a) approvazione da parte del Consiglio camerale della Relazione previsionale e programmatica e del Preventivo (che al suo interno contiene anche il PIRA);
- b) entro il mese di gennaio, sulla base degli atti di programmazione già adottati per il triennio di riferimento, il Segretario Generale - in collaborazione con la struttura preposta - elabora e sottopone all'approvazione della Giunta camerale il PIAO in cui, oltre ad una sezione descrittiva, sono analiticamente rappresentati, attraverso apposite schede, gli obiettivi strategici ed operativi e le modalità per la loro misurazione e valutazione;
- c) nel corso dell'anno, attraverso la verifica operativa e la predisposizione di apposite schede di report, si procede, con riferimento a periodi preventivamente determinati, al monitoraggio degli obiettivi strategici ed operativi programmati, a supporto della Direzione, che può riferire alla Giunta camerale, evidenziando se necessario gli scostamenti rispetto al target fissato, le criticità rilevate nella gestione del ciclo, nonché eventuali azioni correttive;
- d) alla luce dei monitoraggi e di eventuali aggiornamenti sopravvenuti, con deliberazione della Giunta camerale si dispone, se ritenuto necessario, l'aggiornamento degli obiettivi di performance previsti dal PIAO;
- e) viene predisposta la documentazione probatoria come estratta dalle fonti disponibili e i report finali che sono raccolti dal Segretario Generale e rappresentano la base di informazione per la redazione della Relazione sulla Performance. La rendicontazione della valutazione della performance organizzativa viene prodotta, infatti, per mezzo della Relazione sulla Performance, che è un documento avente struttura coerente ed omogenea con il Piano, finalizzato a comunicare gli esiti della valutazione della capacità dell'Ente di produrre risultati e di raggiungere i livelli di performance programmati. La Relazione sulla Performance viene predisposta dal Segretario Generale, discussa e approvata dalla Giunta camerale, validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione e pubblicata sul sito camerale entro il 30 giugno dell'anno successivo all'anno di riferimento.

La Relazione sulla Performance, oltre a riportare le valutazioni della performance organizzativa, corredate da un cruscotto significativo di KPI per ciascuno degli ambiti di misurazione della performance organizzativa, dovrà riportare, coerentemente con il PIAO, una valutazione dell'andamento dei risultati ai diversi livelli di obiettivi rappresentando, per ciascuno di essi:

- risultati attesi
- risultati effettivi
- performance raggiunta.

Il processo seguito nel 2025 ha confermato il modello già adottato nei cicli di programmazione e controllo degli anni passati, in una chiara definizione degli obiettivi stessi che si strutturano in azioni operative assegnate alle singole unità organizzative dell'Ente e nella loro specificazione in indicatori e target e, ove possibile, in modo integrato con l'articolazione delle attività definite dalla pianificazione operativa dell'Ente.

## Performance individuale

Il sistema di valutazione della performance individuale persegue le seguenti finalità:

1. **Riconoscere e valorizzare i contributi individuali differenziati.** Le persone, quando svolgono la loro attività sui processi operativi della Camera, mettono in gioco livelli di motivazione, capacità professionali, orientamento verso i risultati diversi. Il sistema di valutazione deve essere in grado di prevedere strumenti e procedure volti a tenere traccia di questa differenziazione di contributo e a riconoscere i diversi livelli di impegno e di risultato.
2. **Assicurare una stretta correlazione fra gli obiettivi delle persone e gli obiettivi dell'Ente.** Un sistema di valutazione delle persone non è di nessuna utilità se non contribuisce, attraverso un innalzamento delle prestazioni individuali, ad aumentare la capacità dell'organizzazione di conseguire i propri obiettivi strategici ed operativi. Su questa logica, il sistema di valutazione della Camera deve correlare le prestazioni delle persone alle prestazioni dei processi su cui esse lavorano e, in ultima istanza, alle prestazioni della Camera di Commercio.
3. **Supportare lo sviluppo professionale delle persone.** Il sistema di valutazione del personale della Camera di Commercio di Lecce ha come finalità primaria lo sviluppo nel tempo delle professionalità presenti nell'Ente e della capacità delle persone di conseguire livelli di risultato sempre più sfidanti. Il sistema incentivante viene interpretato come una conseguenza di tale innalzamento professionale.
4. **Un sistema che guarda ai risultati – di prestazione e di crescita professionale – non ai titoli.** In coerenza con il punto precedente, il sistema di valutazione del personale riconosce le persone sulla base del contributo realmente realizzato sui processi operativi. I titoli formali - quali anzianità, titoli di studio, certificazioni di varia natura – non vengono presi in considerazione se non nel momento in cui non si traducono in un maggiore contributo di professionalità o di risultato.
5. **Valorizzare il ruolo pro-attivo dei Dirigenti e dei Responsabili ai diversi livelli** nello sviluppo delle persone. Il sistema di valutazione delle persone, avendo la finalità prima di sostenere un innalzamento costante del livello di professionalità delle persone ed essendo basato sul riconoscimento di tale professionalità, non è un sistema “automatico”. Viceversa per raggiungere pienamente le finalità che gli vengono riconosciute, il sistema implica un contributo significativo di tutti i ruoli che, all'interno dell'Ente, hanno responsabilità di gestione delle persone in chiave di proposizione di adeguate soluzioni.
6. **Garantire l'allargamento della professionalità** superando la logica della parcellizzazione delle attività. La Camera di Commercio, dato il rapido sviluppo delle competenze istituzionali, avverte l'esigenza di una forte flessibilità organizzativa. Tale flessibilità può essere conseguita attraverso un allargamento della professionalità delle persone, che devono essere in grado di svolgere attività su processi diversi, ancorché relativi ad un'Area Professionale omogenea.

Per raggiungere le finalità e per rispondere ai criteri sopra delineati, nonché per rispettare pienamente i requisiti posti dai CC.CC.NN.L., dal D.Lgs. 150/09 e dalle delibere delle autorità di indirizzo e di controllo, un sistema di valutazione della performance individuale del personale deve essere articolato sui seguenti oggetti di valutazione:

- *Capacità professionali:* insieme di conoscenze, competenze, atteggiamenti e attitudini, qualità professionali che le persone sono in grado di mettere in gioco operando sui processi operativi

dell'Ente. Possono riguardare sia la sfera manageriale (Segretario Generale, Dirigenti, Responsabili di incarichi di elevata qualificazione), sia la sfera organizzativa e relazionale, per quanti all'interno dell'organizzazione rivestono ruoli operativi.

- *Risultati delle prestazioni: risultati che le persone conseguono lavorando nell'ambito delle molteplici attività operative*, in relazione agli obiettivi definiti con il Piano della Performance a inizio anno per assicurare un costante miglioramento dei servizi. I risultati attesi, siano essi di natura più qualitativa o quantitativa di livello generale, devono essere:
  - esplicitati, ovvero formalmente comunicati nell'ambito del processo di assegnazione degli obiettivi, immediatamente a valle dell'approvazione degli obiettivi del Piano;
  - misurabili, vanno cioè espressi i livelli di *target* e gli indicatori che verranno utilizzati per verificare il concreto raggiungimento del risultato stesso;
  - resi noti all'interessato sistematicamente mediante l'acquisizione della documentazione probante intermedia e la successiva elaborazione dei report periodici, per rafforzare l'impegno del valutato a conseguire effettivamente i risultati che gli sono stati chiesti; va consolidata la relazione tra il dirigente e il valutato anche attraverso la condivisione degli obiettivi ad inizio anno e la loro revisione eventuale, nel corso dell'anno.

La valutazione della performance individuale costituisce un livello di valutazione complementare a quello di valutazione della performance organizzativa. Scopo della valutazione della performance individuale è, da un lato, assicurare il raggiungimento della performance organizzativa e dall'altro dare riscontro ai lavoratori del proprio operato rafforzando tale azione con opportuni sistemi premiali. Ma la valutazione individuale ha anche l'obiettivo fondamentale di porre solide basi per un processo di sviluppo professionale individuale, non limitandosi a considerare la valutazione della prestazione bensì estendendo questa anche agli ambiti della crescita professionale e dello sviluppo di capacità manageriali, organizzative e propositive.

Il processo di valutazione dei risultati, visto il suo stretto rapporto con il processo di gestione della Camera di Commercio, ed essendo finalizzato al miglioramento delle prestazioni complessive dell'organizzazione, presenta la medesima periodicità del ciclo della gestione, ovvero ha cadenza annuale.

Il processo di valutazione ha valenza "gerarchica", nel senso che il valutatore è "sovraordinato" al valutato e prevede un'articolazione in tre momenti fondamentali:

- Assegnazione degli obiettivi di livello generale a inizio anno; coerentemente con l'attuazione del ciclo della performance.
- Immediatamente dopo, con proprio atto i Dirigenti assegnano gli obiettivi ai responsabili degli incarichi di elevata qualificazione e si avvalgono del loro supporto per l'assegnazione degli obiettivi a tutto il personale dei diversi Servizi e unità organizzative.
- Verifica intermedia degli obiettivi ed eventuale loro aggiornamento.
- Valutazione degli obiettivi a fine anno.

A ciascun dipendente, in relazione alla categoria di appartenenza, è assegnato un numero variabile di obiettivi come segue:

Categoria contrattuale	N° di obiettivi
A	2
B1	2
B3	3
C	4
D1	4
D3	4
PO/AP	Tutti gli obiettivi del Piano relativi alla propria unità organizzativa
DIRIGENTI	Tutti gli obiettivi del Piano relativi alla propria area organizzativa

A seguito del nuovo ordinamento professionale di cui al C.C.N.L. 16.11.2022, le categorie sono traslate nelle Aree di inquadramento corrispondenti: Funzionari ed elevata qualificazione (ex cat. D), Assistenti (ex cat. C), Operatori esperti (ex cat. B).

Premesso che tutti gli obiettivi contenuti nel Piano della Performance hanno un peso specifico omogeneo, come regola generale, ciascun dipendente è coinvolto nella realizzazione di almeno un obiettivo previsto dal Piano.

L'eventuale aggiornamento e/o modifica degli obiettivi assegnati dal PIAO può avvenire solamente a seguito di una variazione dello stesso, in occasione del processo di valutazione intermedia nel corso dell'anno.

A fine anno, occorre "valutare" l'effettivo conseguimento dei risultati attesi. **Valutare significa in questo caso verificare, attraverso la raccolta documenti, fonti di dati ed informazioni, i valori assunti dagli indicatori di risultato e/o dai criteri di valutazione e confrontarli con i risultati attesi (target) esplicitati con l'obiettivo.**

### **Processo di attuazione del ciclo della performance**

La Camera di Commercio di Lecce attua il ciclo di gestione della performance sulla base di un iter che vede procedere, in modo simultaneo tra loro, la programmazione economico-finanziaria, i relativi documenti di bilancio, ed il Piano della performance.

In particolare, per il 2025:

- con deliberazione del Consiglio camerale n.12 del 08.11.2024 è stata approvata la "Relazione previsionale e programmatica" 2025-2027;
- con deliberazione del Consiglio camerale n.16 del 13.12.2024 è stato approvato il "Preventivo economico 2025-2027", che al suo interno contiene anche il PIRA, Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio;
- il Segretario Generale ha avviato, nel corso del mese di gennaio 2025, il processo di elaborazione degli obiettivi di Performance realizzando, con il supporto della specifica struttura, le analisi che hanno permesso di delineare le priorità strategiche dell'Ente;
- entro il mese di gennaio 2025, è stata perfezionata la proposta di adozione degli obiettivi di performance 2025/2027, attraverso la stesura dei documenti previsti, avvalendosi di apposita piattaforma informatica;

- con deliberazione della Giunta camerale n.2 del 27.01.2025 è stato approvato il **PIAO 2025/2027**, contenente, tra l'altro, gli obiettivi strategici, prioritari e operativi 2025/2027, unitamente agli indicatori di performance e relativi target di risultato associati, utilizzando gli schemi normativi e procedurali previsti per il sistema camerale e seguendo le indicazioni impartite dall'OIV. Esso inoltre, contiene l'indicazione delle aree dirigenziali di assegnazione;
- il PIAO approvato è stato poi pubblicato nell'apposita sezione del portale [www.le.camcom.gov.it](http://www.le.camcom.gov.it), sul portale Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica e notificato a tutto il personale dell'Ente con nota prot. n.7815 del 26.03.2025. Infatti il PIAO contiene già l'indicazione delle Aree dirigenziali di assegnazione ed è stato portato a conoscenza del personale camerale tutto insieme con la Relazione Previsionale e Programmatica, con la quale si pone in chiave di continuità e coerenza, **invitando il personale tutto a porre in essere quanto necessario ai fini della realizzazione degli obiettivi strategici e operativi dell'Ente camerale, che costituiscono anche gli obiettivi delle strutture camerali di assegnazione, in assenza di successive ulteriori indicazioni;**
- è seguita, laddove ritenuto necessario esplicitarla, l'assegnazione di specifici obiettivi individuali agli incaricati di elevata qualificazione e al resto della struttura;
- quanto allo stato di avanzamento degli obiettivi di performance previsti dal PIAO, da ultimo in data **07.06.2024**, era stata ribadita ai dirigenti e agli incaricati di elevata qualificazione il metodo di dover inserire sistematicamente nella rispettiva cartella informatica tutta la documentazione, ai fini dell'elaborazione del primo report di monitoraggio periodico e dei successivi report;
- attraverso la verifica operativa e la predisposizione di apposite schede di report, si è proceduto in data 23.06.2025 e 26.06.2025 (I monitoraggio) e 29.10.2025 (II), al monitoraggio degli obiettivi strategici ed operativi programmati, a supporto della direzione, evidenziando altresì gli scostamenti rispetto al target fissato, le criticità rilevate nella gestione del ciclo, nonché eventuali azioni correttive;
- a seguito del secondo monitoraggio riferito a settembre 2025, nel mese di novembre 2025 il Segretario Generale, con il supporto della struttura preposta, ha predisposto una proposta di aggiornamento e/o correttivo ai contenuti del Piano approvato; ciò è stato determinato, altresì, dalla mutata programmazione strategica derivante dall'aggiornamento degli indicatori dei progetti a cui è legato l'incremento del diritto annuale per il triennio 2025-2027, alla luce degli obiettivi comuni di sistema adottati da Unioncamere per il triennio 2025-2027 (i quali integrano e si aggiungono a quelli programmati dalle singole Camere di Commercio e insistono su alcune priorità strategiche presenti nel programma pluriennale di Unioncamere ed aggiornate alla luce del PNRR);
- con deliberazione della Giunta camerale n.67 del 27.11.2025 è stato approvato l'aggiornamento al PIAO 2025/2027, pubblicato nell'apposita sezione del portale istituzionale [www.le.camcom.gov.it](http://www.le.camcom.gov.it);
- al riguardo, la Relazione sulla performance 2025 esprime l'intento dell'Ente di procedere in tempi brevi ad una revisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, che valuti in una maniera più equilibrata la performance organizzativa da un lato e l'apporto del singolo dall'altro, parametrato non più sulla base di "isolati" obiettivi individuali ma in relazione alla dimostrazione di **far raggiungere al "team" gli obiettivi auspicati ed, in genere, di "fare sistema"**. L'Ente persegue i propri obiettivi, istituzionali e di performance, attraverso una coordinata azione di tutto il personale che operi, secondo le proprie competenze e ruolo nella struttura, per il bene comune della stessa. Per questa ragione, si procederà, qualora non siano stati assegnati ulteriori obiettivi individuali, alla valutazione dell'apporto del singolo alla realizzazione degli obiettivi della struttura di riferimento, tenendo, altresì, conto degli indicatori elaborati con riferimento al servizio/prodotto gestito ed al fattore di valutazione delle capacità professionali individuali di ciascuno;

- è stata successivamente avviata l'attività inerente alla rilevazione dei dati da riportare negli appositi report finali come da atti, documenti e singole relazioni che sono raccolte dal Segretario Generale e rappresentano la base di informazione per la redazione ed approvazione della Relazione sulla Performance entro il 30.06.2026. La rendicontazione della valutazione della performance organizzativa viene prodotta, infatti, per mezzo della Relazione sulla Performance, che è un documento avente struttura coerente ed omogenea con il Piano, finalizzato a comunicare gli esiti della valutazione della capacità dell'Ente a produrre risultati e a raggiungere i livelli di performance programmati. La Relazione sulla Performance viene predisposta dal Segretario Generale, discussa ed approvata dalla Giunta camerale e validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione e successivamente pubblicata sul sito camerale entro il 30 giugno dell'anno successivo all'anno di riferimento

**La relazione sulla performance 2025 è stata approvata con deliberazione della Giunta camerale in data 25.06.2026 e, in pari data, pubblicata sul sito camerale.**

### **Infrastruttura di supporto**

L'attuazione del ciclo della performance si avvale del supporto della dr.ssa Silvana Donno, Responsabile della struttura incaricata del controllo di gestione, e della dr.ssa Laura Capoccello, responsabile E.Q. "Performance" e "Organizzazione, acquisizione, gestione e sviluppo risorse umane", oltre che di sistemi informatici utilizzati dall'Ente per gestire la contabilità generale, il controllo di gestione e lo specifico Piano della performance.

La maggior parte del sistema a supporto del processo di misurazione e valutazione della performance è rappresentato da fogli di calcolo e schede obiettivo alimentati dai singoli soggetti/attori del sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché dell'apposita piattaforma informatica per la gestione del Piano, oltre a specifici applicativi a supporto del monitoraggio gestionale.

Si ritiene che il processo adottato sia sufficientemente strutturato e chiaro nella sua articolazione e nella metodologia seguita.

### **Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il rispetto degli obblighi di pubblicazione**

Nell'anno 2025, il Responsabile della trasparenza, con il supporto della struttura preposta, ha curato il presidio delle fasi di aggiornamento, pubblicazione e monitoraggio dei dati, fornendo supporto ai vari responsabili sia in merito alla periodicità della pubblicazione, sia in merito alla esatta individuazione del contenuto delle informazioni da pubblicare.

Tali aspetti sono stati ripresi nell'apposita sezione del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2025-2027 integrato nel PIAO, così come previsto dal D.Lgs 97/2016 che ha modificato l'art.10 del D.Lgs 33/2013, all'interno della quale sono state descritte le principali iniziative di comunicazione della trasparenza previste per il triennio, è stato definito il processo di attuazione del programma e i vari soggetti responsabili e sono state esplicitate le categorie di dati ed informazioni pubblicate e da pubblicare. Il Programma triennale, inoltre, stabilisce che i dati devono essere pubblicati:

- ✓ in forma chiara e semplice, tali da essere facilmente comprensibili al soggetto che ne prende visione;
- ✓ completi nel loro contenuto, riportanti tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative;

- ✓ aggiornati secondo le diverse frequenze di aggiornamento (riportate nell'allegato alla delibera ANAC n. 1310 del 28.12.2016 "*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*");
- ✓ per un periodo di 5 anni, decorrente dal 1° gennaio successivo a quello in cui decorre l'obbligo di pubblicazione, salvo che la normativa stabilisca una durata diversa. Gli atti che producono i loro effetti oltre i 5 anni, andranno comunque pubblicati fino alla data di efficacia;
- ✓ in formato di tipo aperto (es. ods, csv, pdf elaborabile) o almeno elaborabile (es. excel, Html).

La gestione delle informazioni oggetto di pubblicazione è in parte informatizzata: alcuni flussi informativi, infatti, sono gestiti attraverso la piattaforma Pubblicamera (gli incarichi a collaboratori, gli affidamenti delle forniture e dei servizi, ecc.). In ogni caso, la definizione chiara e dettagliata di un flusso di comunicazione per l'aggiornamento e la pubblicazione dei dati previsti dal D.Lgs. 33/2013 consente all'Ente di gestire adeguatamente tali procedure e, di conseguenza, rispettare quanto stabilito nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

### **Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione**

I risultati derivanti dal processo di misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, sono presi in considerazione dall'Ente, al termine di ciascun ciclo, per l'avvio del nuovo processo di pianificazione e programmazione.

Come è avvenuto negli anni precedenti, infatti, i risultati della misurazione e valutazione degli obiettivi saranno utilizzati per l'aggiornamento del successivo PIAO, garantendo il processo di *rolling*, in un'**ottica di miglioramento continuo**.

Inoltre, i risultati del sistema di misurazione e valutazione della performance costituiscono il fondamento del sistema di incentivazione, che riguarda l'erogazione:

- ✓ della retribuzione di risultato per i Dirigenti e i responsabili incarichi di e.q. (corrispondenti agli incarichi di PO del vecchio ordinamento, cui il sistema di misurazione e valutazione vigente ancora si riferisce);
- ✓ degli incentivi di performance per i dipendenti.

Le risorse destinate al finanziamento della produttività e/o risultato distinte, vengono suddivise in due componenti: produttività collettiva e produttività individuale.

La *prima componente (produttività collettiva POE)* è finanziata con il 30% della totalità delle risorse disponibili per collaboratori, per singola PO/EQ e per singolo Dirigente, solo nel caso di raggiungimento di un livello minimo (cancello) di "Performance Organizzativa di Ente" non inferiore al 60%.

La *seconda componente (produttività individuale PI)* è finanziata con il 70% della totalità delle risorse disponibili per collaboratori, per singola PO/EQ e per singolo Dirigente. La quota di produttività individuale attribuibile ai singoli soggetti è calcolata sulla base della graduatoria stilata tenuto conto dell'indice di performance individuale (PI) calcolato in maniera distinta per Dirigenti, PO/EQ e collaboratori.

#### *Elementi della produttività individuale*

Presupposto fondamentale per l'attribuzione della produttività individuale è pertanto, la determinazione, per ogni soggetto, del valore della PI determinato sulla base dei seguenti elementi:

**A) La Performance degli obiettivi del Responsabile gerarchicamente superiore (P.S.O.)**

**B) Performance degli obiettivi individuati del Piano (P.O.I.)** sulla base di un numero di obiettivi per dipendente, ogni anno, uguale a parità di categoria contrattuale.

**C) Performance capacità individuali (P.C.I.)**. Il numero di conoscenze e di capacità organizzative e individuali oggetto di valutazione è lo stesso per tutto il personale appartenente ad una medesima categoria contrattuale. Inoltre, gli atteggiamenti e le attitudini oggetto di valutazione sono gli stessi per tutto il personale appartenente ad una medesima categoria contrattuale.

Il calcolo del punteggio di valutazione del livello di professionalità è effettuato sulla base della proposta formulata da ciascun responsabile (Dirigenti, titolari di incarico di EQ. ovvero dal Dirigente su proposta del titolare di EQ) come condivisa dal Segretario Generale nel ciclo di gestione annuale attraverso l'assegnazione di un punteggio ad ogni voce del profilo di competenza, sulla base della media dei punteggi assegnati ad ogni voce del profilo di competenza.

*La PSO, la POI e la PCI, per i diversi profili organizzativi, contribuiscono alla determinazione delle performance individuali, con pesi differenti.*

### **Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV**

Le preposte strutture camerali hanno avviato la cooperazione con lo scrivente OIV, supportandolo nelle attività di presidio complessivo del sistema.

È stata effettuata un'analisi dei principali documenti prodotti nel corso dell'anno, dettagliatamente richiamati nel contesto della presente Relazione.

Le attività di monitoraggio sono rese disponibili al Segretario Generale che riferisce all'organo esecutivo (Giunta camerale).

È stato, inoltre, analizzato il documento relativo al Sistema di misurazione e valutazione dell'Ente, attualmente vigente e in corso di aggiornamento, e sono stati effettuati degli approfondimenti con il Responsabile della trasparenza e le referenti della Performance e del Controllo di gestione.

Lecce, 29 giugno 2026

L'Organismo Indipendente di Valutazione  
Prof. Francesco Natale



**FIRMA**