



Camera di Commercio  
Trapani



CCIAA di Trapani

## La Relazione sulla performance 2025

[Approvata con Delibera del Commissario Straordinario con poteri di Giunta n. 14 del 16/06/2026](#)

## SOMMARIO

Premessa.....	3
<b>1. I PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI.....</b>	<b>4</b>
<b>2. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE.....</b>	<b>6</b>
RISORSE UMANE AL 31/12/2025.....	7
<b>3. RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA .....</b>	<b>11</b>
3.0 - Albero della performance .....	12
3.1 - Rendicontazione degli obiettivi strategici triennali .....	13
3.2 – Rendicontazione complessiva e degli obiettivi operativi annuali.....	13
<b>OBIETTIVI COMUNI.....</b>	<b>23</b>
<b>OBIETTIVI OPERATIVI ANTICORRUZIONE .....</b>	<b>27</b>
3.3 - Valutazione complessiva della performance organizzativa.....	28
<b>4. RENDICONTAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI.....</b>	<b>30</b>
<b>5. IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....</b>	<b>30</b>

## Premessa

La Relazione sulla performance rappresenta lo strumento attraverso il quale la Camera di commercio di Trapani rende conto del proprio operato alle imprese, alla comunità, ai partner istituzionali, alle risorse umane, ovvero ai propri stakeholder, interni ed esterni, illustrando i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente.

Si tratta di un lavoro svolto nella convinzione che ciò rappresenti non solo un dovere istituzionale, ma anche un mezzo attraverso il quale rafforzare le relazioni instaurate e il grado di conoscenza della propria azione nella comunità di riferimento, condizione indispensabile per consentire la realizzazione della strategia definita nel programma di mandato.

Con la Relazione sulla Performance l'Ente porta a conoscenza degli stakeholder gli impegni assunti nei loro confronti, in termini di attese da soddisfare e modalità operative da adottare; inoltre evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti e indicandone le cause e le misure correttive da attuare.

## 1. I PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI

Nel 2025 sono stati predisposti i seguenti documenti programmatori e contabili:

- Relazione Previsionale e programmatica;
- Preventivo economico;
- Budget direzionale;
- PIAO - Piano della Performance 2025-2027;
- PIAO - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, della Trasparenza e l'Integrità 2025-2027;
- Bilancio Consuntivo;
- Piano degli indicatori e dei risultati attesi;
- Ammontare complessivo dei premi e riparto del Fondo Risorse Decentrate.

Nel merito delle attività gestionali legate al ciclo della performance 2025 si rileva quanto segue:

1. **l'Ente, con Delibera del Commissario Straordinario con i poteri di Giunta n. 3 del 30/01/2025**, ha predisposto e approvato il PIAO contenente il Piano triennale sulla performance 2025-2027 e il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il Triennio 2025-2027 sulla scorta delle indicazioni programmatiche, contenute nel documento approvato dal Commissario straordinario con i poteri del Consiglio e ha elaborato i contenuti della strategia e della programmazione dell'Ente Camerale per l'anno 2025;
2. Gli **Uffici**, su richiesta del Segretario Generale, provvedono alla revisione dinamica continua dei contenuti presenti nella sezione "Amministrazione trasparente" e nelle altre aree del sito camerale
3. Gli **Uffici amministrativi** sono in linea con diversi obiettivi di supporto, regolamentazione del mercato e promozione (es. l'approvvigionamento, i tempi di regolamentazione pratiche amministrative, i tempi d'apertura al pubblico, lo stato di realizzazione dei progetti, ecc.);
4. Il Segretario Generale ha effettuato i **monitoraggi intermedi** sullo stato di attuazione dei programmi previsti in materia di performance e conseguentemente relazionato all'OIV con propria nota;
5. Il **Segretario 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 triennio 2025-2027 e conseguentemente relazionato al Commissario straordinario e all'OIV;
6. Il Commissario straordinario ha preso Atto della Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sullo stato di attuazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza triennio 2025-2027 – anno 2025;
7. Il Segretario Generale, ha presentato al Commissario Straordinario e all'OIV una Relazione sui

risultati raggiunti nel 2025.

A conclusione delle attività annuali sono stati riscontrati i seguenti, principali risultati ottenuti:

<b>AREA STRATEGICA</b>	<b>OBIETTIVI STRATEGICI</b>	<b>Risultato conseguito</b>	<b>OBIETTIVI OPERATIVI</b>	<b>Risultato conseguito</b>
GOVERNANCE	CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	si	Pianificazione, Programmazione, Monitoraggio e Controllo	si
			Rappresentanza, Affari Generali e Segreteria	si
SUPPORTO	BILANCIO E FINANZA	si	Contabilità e provveditorato	si
			Gestione Risorse Umane	si
REGOLAZIONE E TUTELA DEL MERCATO	REGOLAZIONE E TUTELA DEL MERCATO	si	Regolazione e tutela del mercato	si
			Gestione diritto annuale	si
			Firme digitali	si
ANAGRAFICO CERTIFICATIVO	ANAGRAFICO CERTIFICATIVO	si	Tenuta e gestione del Registro imprese	si
PROMOZIONE	PROMOZIONE E INFORMAZIONE ECONOMICA DELLE IMPRESE	si	Monitoraggio e coinvolgimento	SI

## 2. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE

### SCENARIO SOCIO-ECONOMICO

La provincia di Trapani continua a rappresentare uno dei principali poli economici della Sicilia occidentale, caratterizzandosi per una struttura produttiva fortemente legata ai comparti agroalimentare, turistico, vitivinicolo, ittico e dei servizi. Nel corso del 2025 il territorio ha mostrato segnali di moderata resilienza economica, pur in presenza di un quadro macroeconomico nazionale e internazionale ancora condizionato dall'aumento dei costi energetici, dall'inflazione e dal rallentamento della domanda interna.

Il sistema imprenditoriale trapanese continua a fondarsi prevalentemente su piccole e microimprese, con una significativa presenza di attività operanti nei settori del commercio, dell'agricoltura, della ristorazione, del turismo e dei servizi alla persona. Particolare rilievo riveste la filiera agroalimentare, con produzioni di eccellenza legate al vino, all'olio d'oliva, alla trasformazione ortofrutticola e alla pesca, che costituiscono elementi identitari e competitivi del territorio anche nei mercati esteri.

Nel comparto export, la provincia di Trapani continua a registrare una forte specializzazione nei prodotti agroalimentari e vitivinicoli. In particolare, il vino si conferma tra le principali voci dell'export provinciale, insieme all'olio d'oliva e ai prodotti ortofrutticoli lavorati e conservati. La crescita della domanda internazionale per le produzioni agroalimentari di qualità ha contribuito a sostenere le esportazioni territoriali, rafforzando il posizionamento delle imprese trapanesi sui mercati esteri.

Il settore turistico continua a rappresentare uno degli asset strategici dell'economia provinciale, grazie alla presenza di importanti attrattori culturali, paesaggistici e naturalistici, tra cui Riserva Naturale dello Zingaro, Parco Archeologico di Segesta, Saline di Trapani e Paceco e l'arcipelago delle Isole Egadi. Nel 2025 il comparto turistico ha continuato a beneficiare della crescita dei flussi nazionali e internazionali, pur evidenziando dinamiche differenziate tra turismo balneare, culturale ed esperienziale. La crescente attenzione verso il turismo sostenibile, naturalistico ed enogastronomico rappresenta un'importante opportunità di sviluppo per il territorio.

Permangono tuttavia alcune criticità strutturali legate alla dinamica demografica, alla ridotta dimensione media delle imprese, alla difficoltà di accesso al credito, ai livelli occupazionali ancora inferiori alla media nazionale e alla necessità di accelerare i processi di innovazione e digitalizzazione del tessuto produttivo. In tale contesto assumono particolare rilevanza le politiche di sostegno alla competitività delle imprese, alla transizione digitale ed ecologica, all'internazionalizzazione e alla qualificazione delle competenze professionali.

La Camera di Commercio del territorio svolge pertanto un ruolo strategico nel supportare il sistema economico locale, favorendo la crescita della competitività delle imprese, la diffusione dell'innovazione, l'accesso agli strumenti di finanziamento, la valorizzazione delle produzioni locali e il rafforzamento delle reti territoriali, anche attraverso iniziative dedicate alla sostenibilità, alla digitalizzazione e alla promozione delle eccellenze produttive provinciali.

### L'AMMINISTRAZIONE

Si presenta, in estrema sintesi, un quadro dei dati quantitativi e qualitativi che hanno caratterizzato il funzionamento della Camera nell'anno 2025: risorse umane, strumentali, economiche attraverso le quali l'Ente ha potuto implementare le azioni previste nel Piano della performance 2025.

## RISORSE UMANE AL 31/12/2025

Dipendenti in servizio	29
di cui	15 donne 14 uomini
di cui	3 Dirigente (1 Segretario Generale) 5 Categ. D 11 Categ. C 7 Categ. B 3 Categ. A
di cui	29 a tempo indeterminato 0 a tempo determinato
N° dipendenti titolari di posizione organizzativa	0
N° dipendenti in part-time	0
Età media dipendenti	58
Dipendenti in possesso di laurea	6
Tasso di variazione del personale nel triennio	0%
Criteri per la valutazione del personale non dirigente	Il Segretario Generale, in coerenza con i propri obiettivi e con quelli dell'organizzazione, provvede alla definizione degli obiettivi assegnati al personale non dirigente. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance disciplina la struttura e i contenuti delle schede di valutazione.
Criteri per la valutazione del personale dirigente	Nella definizione degli obiettivi annuali del Segretario Generale si tiene conto degli atti programmatici del Consiglio e degli obiettivi strategici delineati nel Piano della Performance. L'OIV annualmente propone all'organo di indirizzo politico la valutazione del Segretario Generale, il quale, a sua volta, valuta i Dirigenti sulla base dei criteri e degli indicatori previsti dal Piano della Performance. La Giunta Camerale, recependo la valutazione espressa dall'OIV, attesta formalmente il grado di raggiungimento degli obiettivi annuali.

Occorre evidenziare il progressivo ridimensionamento del personale in forza all'Ente con conseguente redistribuzione dei carichi di lavoro tra il personale restante.

È particolarmente importante evidenziare che il depauperamento progressivo delle risorse umane è sia numerico sia professionale. Infatti i dipendenti andati in pensione nel periodo di riferimento e negli anni immediatamente precedenti sono stati quasi tutti funzionari direttivi con molti anni di anzianità ed esperienza, in molti casi in possesso del titolo di studio di laurea.

La Camera di Commercio di Trapani è strutturata in tre aree dirigenziali.

Di seguito si riporta l'organigramma dell'ente.

Dott. Cracchiolo AREA AFFARI GENERALI - INFORCENTER - REGOLAZIONE E TUTELA DEL MERCATO	Dott. Carpitella AREA SERVIZI AMMINISTRATIVI E FINANZIARI	Dott. Cassisa AREA ANAGRAFICA
<p><b>AFFARI GENERALI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gestione documentazione (protocollo informatico, spedizione corrispondenza)</li> <li>Sistemi informatici e gestione sito internet</li> <li>Diritto Annuale</li> <li>Gestione amministrativa partecipazioni strategiche</li> <li>Adempimenti ICCAT</li> <li>Borsa Merci Telematica</li> </ul> <p><b>REGOLAZIONE DEL MERCATO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ambiente</li> <li>Prezzi</li> <li>Protesti</li> <li>Sanzioni Amministrative metrico</li> <li>Marchi e Brevetti</li> <li>Metrologia legale e sicurezza dei prodotti</li> <li>Tutela dei Consumatori (manifestazioni a premi)</li> <li>Raccolta degli Usi provinciali</li> </ul> <p><b>PIANIFICAZIONE E CONTROLLO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ciclo della Performance</li> <li>Anticorruzione</li> <li>Sportello Legalità</li> <li>Trasparenza e Merito</li> </ul> <p><b>MONITORAGGIO ECONOMIA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Studi e statistica</li> <li>Iniziative ricorrenti (premio fedeltà al lavoro, aziende di antiche tradizioni storiche, giornata dell'economia)</li> </ul> <p><b>INFORCENTER</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Front-office</li> <li>Servizi digitali</li> <li>Certificazioni per l'estero</li> <li>Accertamenti misure di prevenzione</li> </ul>	<p><b>SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Segreteria di Direzione e Supporto agli Organi istituzionali</li> <li>Comunicazione istituzionale ed esterna</li> <li>Gestione logistica e servizi di sede</li> <li>Supporto al servizio legale esternalizzato</li> <li>Ufficio stampa esternalizzato</li> <li>Formazione dall'esterno</li> <li>Pubblicazione Albo On-line</li> </ul> <p><b>PROMOZIONE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Promozione ed organizzazione eventi (mostre e fiere)</li> <li>Certificazione prodotti e made in Italy</li> <li>Conciliazione /Mediazione</li> <li>Aluti di Stato</li> </ul> <p><b>PERSONALE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Acquisizione e gestione giuridica del personale</li> <li>Formazione del personale</li> <li>Gestione economico-previdenziale del personale</li> </ul> <p><b>PROVVEDITORATO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Forniture di beni e servizi</li> <li>Patrimonio ed inventario</li> </ul> <p><b>RAGIONERIA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gestione contabilità e liquidità</li> </ul>	<p><b>REGISTRO IMPRESE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tenuta RI/REA</li> <li>Comunicazione Unica</li> <li>Processi verbali</li> </ul> <p><b>SUAP CAMERALE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gestione SUAP in delega e in convenzione</li> </ul> <p><b>ALBI - RUOLI - ELENCHI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Albo delle Imprese Artigiane</li> <li>Ruoli, Elenchi, Registri ed attività regolamentate</li> <li>Gestione esami abilitanti</li> </ul>

Nella tabella che segue sono riportati, in valore assoluto e percentuale, i dati relativi alla distribuzione del personale dipendente, ripartiti tra le funzioni istituzionali individuate dal DPR 254/2005.

Distribuzione del personale per funzioni istituzionali:

Funzioni	Valore assoluto	Valore %	Valore assoluto	Valore %
<b>Funzione A: Organi Istituzionali e Segreteria Generale</b>	2	6,90	2	6,90
<b>Funzione B: Servizi di supporto</b>	7	24,14	7	24,14
<b>Funzione C: Anagrafe e Servizi di Regolazione del Mercato</b>	11	37,93	11	37,93
<b>Funzione D: Studio, formazione, informazione e promozione economica</b>	9	31,03	9	31,03

<b>Totale</b>	29	100	29	100
---------------	----	-----	----	-----

### Le risorse economiche

Nella seguente tabella sono riportati, in valore assoluto, i valori di proventi ed oneri, per il consuntivo 2024, il preventivo 2025 e il consuntivo 2025 al fine di sintetizzare i flussi economici di proventi e di oneri che, dal consuntivo dell'anno precedente a quello 2025, hanno caratterizzato la fase di programmazione e quella di esecuzione del preventivo economico.

Risorse economiche			
<b>Dati di bilancio Gestione corrente</b>	Consuntivo 2024	Preventivo 2025	Consuntivo 2025
<i>A) Proventi Correnti</i>			
Diritto annuale	7.513.079,15	4.876.000	7.321.105,86
Diritti di segreteria	1.307.689,24	1.429.500	1.350.635,74
Contributi trasferimenti ed altre entrate	658.596,88	3.118.639	653.475,35
Proventi da gestione di beni e servizi	8.920,75	16.000	12.565,03
Variazione delle rimanenze	25.872,81	0	-27.375,98
<b>Totale Proventi Correnti (A)</b>	<b>9.514.158,83</b>	<b>9.440.139</b>	<b>9.310.406,00</b>
<i>B) Oneri Correnti</i>			
Personale	5.064.403,43	-5.008.387	5.264.689,15
Funzionamento	1.391.847,72	-1.448.926	1.380.262,20
Interventi economici	713.982,56	-684.500	638.890,97
Ammortamenti ed accantonamenti	3.496.457,77	-2.298.850	3.248.856,26
<b>Totale Oneri Correnti (B)</b>	<b>10.666.691,48</b>	<b>-9.440.663</b>	<b>10.532.698,58</b>
<b>Gestione corrente (A-B)</b>	<b>-1.152.532,65</b>	<b>-524</b>	<b>-1.222.292,58</b>

## Le partecipazioni

Il sistema delle partecipazioni rappresenta per la Camere di Commercio uno strumento attraverso il quale raggiungere i propri fini istituzionali così come indicato dall'art. 2, comma 4 della legge 580/1993 secondo il quale "per il raggiungimento dei propri scopi le camere di commercio promuovono, realizzano e gestiscono strutture ed infrastrutture di interesse economico generale a livello locale, regionale e nazionale, direttamente o mediante la partecipazione, secondo le norme del codice civile, con altri soggetti pubblici e privati, ad organismi anche associativi, ad enti, a consorzi e a società".

Nella tabella successiva sono riportati i dati rilevanti delle partecipazioni detenute dalla Camera nel 2025.

PARTECIPAZIONI AZIONARIE (S.p.A.; S.c.p.a.)										
conto 112001										
SOCIETA'	CAP. SOCIALE	V.N. AZIONI	N. AZIONI	AZIONI CCIAA	PART. NOMINALE	% PARTECIPAZIONE	P.N. 31/12/2024	VALORE 31/12/2025	VALORE 31/12/2024	VARIAZIONE
Infocamere Scpa	17.670.000,00	3,10	5.700.000	1	3,10	0,00002%	53.121.549,00	3,10	3,10	-
Tecno Holding Spa	25.000.000,00	0,01	1.808.251.820	173.292	2.578,94	0,00958%	167.299.572,00	15.085,32	15.085,32	-
Airgest Spa	7.747.538,00	1,65	4.695.478	40	66,00	0,00085%	7.897.389,00	51,11	24,84	26,27
Borsa Mercati Telematica Italiana Scpa	2.387.372,16	299,62	7.968	3	898,86	0,03765%	4.670.451,00	898,86	898,86	-
Tecnoservicecamere Scpa	1.318.941,00	0,52	2.536.425	118	61,36	0,00465%	5.472.923,00	61,36	61,36	-
TOT. PARTECIPAZIONI AZIONARIE								16.099,75	16.073,48	26,27
ALTERE PARTECIPAZIONI NO CONTR. COLL. ANTE 2007 (S.r.l.; S.c.r.l.)										
conto 112005										
SOCIETA'	CAP. SOCIALE	V.N. QUOTE	N. QUOTE	QUOTA CCIAA	% PARTECIPAZIONE	P.N. 31/12/2024	VALORE 31/12/2025	VALORE 31/12/2024	VARIAZIONE	
ReteCamere srl	242.356,34	1,00	242.356	829,37	0,34221%	338.735,00	-	-	-	
Consorzio Perlatto Sicilia	20.141,00	258,23	78	6,00	0,02979%	124.217,00	1.549,37	1.549,37	-	
Ericyna Tellus S.c.r.l.	10.564,18	1,00	10.564	2,45	0,02319%	5.911,00	-	-	-	
TOT. ALTRE PART.NI NO CONTROLLATE E COLL.TE								1.549,37	1.549,37	-
ALTERE PARTECIPAZIONI NO CONTR. COLL. POST 2007 (S.r.l.; S.c.r.l.)										
conto 112006										
SOCIETA'	CAP. SOCIALE	V.N. QUOTE	N. QUOTE	QUOTA CCIAA	% PARTECIPAZIONE	P.N. 31/12/2024	VALORE 31/12/2025	VALORE 31/12/2024	VARIAZIONE	
SI_CAMERA SCRL	4.009.935,00	1,00	4.009.935	793,00	0,01978%	25.766.503,00	800,00	800,00	-	
Ic Outsourcing Srl	372.000,00	1,00	372.000	0,63	0,00017%	5.366.761,00	-	-	-	
TOT. ALTRE PARTECIPAZIONI								800,00	800,00	-

### 3. RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

A - Riguardo le funzioni in materia amministrativa:

Si segnala il generale progressivo miglioramento dei Servizi camerali e dei rapporti con il pubblico, ottenuto certamente con il ricorso a una capillare informatizzazione e telematizzazione delle procedure e al costante sforzo organizzativo, ma soprattutto all'impegno e allo spirito di appartenenza che il personale camerale continua a garantire, compensando il progressivo depauperamento delle risorse umane in servizio e soprattutto la mancanza della dirigenza.

Tale impegno ha potuto assicurare il mantenimento dello standard operativo raggiunto negli ultimi anni, sia nella gestione generale della struttura operativa sia riguardo i rapporti con il pubblico, per il tramite di un continuo e minuzioso monitoraggio e del controllo complessivo delle pratiche in movimentazione.

B - Riguardo le funzioni di studio e di ricerca:

Oltre alle annuali indagini per la realizzazione dell' annuale Osservatorio economico delle provincia, l'utilizzo trimestrale dei dati del Cruscotto economico, appositamente elaborato in collaborazione con Infocamere, che hanno consentito l'approfondimento delle dinamiche socio-economiche del territorio e costituiscono importanti risorse di analisi e programmazione anche per i soggetti pubblici e privati, con il monitoraggio e la divulgazione dei dati mensili e trimestrali sulla natalità e mortalità delle imprese.

C - Riguardo le funzioni della promozione:

Nel corso del 2025 la Camera di Commercio di Trapani ha proseguito le proprie attività di promozione economica e di supporto al tessuto imprenditoriale provinciale, con particolare attenzione ai processi di digitalizzazione, sostenibilità, internazionalizzazione e valorizzazione delle produzioni locali. Le iniziative promozionali sono state sviluppate sia direttamente dall'Ente camerale sia attraverso l'Azienda Speciale Servizi alle Imprese, organismo strumentale dedicato allo sviluppo economico del territorio.

Tra le principali linee di intervento promosse nel 2025 assume particolare rilievo il sostegno alla doppia transizione digitale ed ecologica delle imprese locali. In tale ambito la Camera di Commercio ha promosso specifici bandi e voucher finalizzati a favorire investimenti in innovazione tecnologica, digitalizzazione dei processi produttivi, commercio elettronico, cybersecurity, efficientamento energetico e sostenibilità ambientale. Le misure hanno interessato in particolare micro, piccole e medie imprese del territorio provinciale, prevedendo contributi a fondo perduto per progetti di innovazione e transizione green.

L'Ente camerale ha inoltre continuato a sostenere iniziative orientate all'internazionalizzazione delle imprese e alla promozione delle eccellenze produttive del territorio, con particolare riferimento ai comparti agroalimentare, vitivinicolo, ittico e turistico. Attraverso la partecipazione a fiere, workshop, missioni commerciali ed eventi promozionali, la Camera di Commercio ha favorito il rafforzamento della competitività delle imprese trapanesi sui mercati nazionali ed esteri.

Nel corso dell'anno sono proseguite anche le attività del Punto Impresa Digitale (PID), finalizzate alla diffusione della cultura digitale e dell'innovazione tra le imprese locali. In collaborazione con altri enti del sistema camerale e associazioni specializzate, la Camera di Commercio ha promosso webinar, incontri informativi e percorsi di accompagnamento dedicati alle tecnologie digitali, all'intelligenza artificiale, all'e-commerce e alla sicurezza informatica.

Particolare attenzione è stata inoltre rivolta alla valorizzazione delle filiere territoriali e del turismo sostenibile, mediante iniziative di promozione integrate volte a rafforzare l'attrattività del territorio provinciale, favorendo la sinergia tra imprese, enti locali e operatori economici. Le attività promozionali hanno interessato anche il settore della formazione imprenditoriale e manageriale, con interventi rivolti alla crescita delle competenze, all'autoimprenditorialità e al sostegno delle PMI locali.

D - Riguardo le funzioni di regolazione del mercato e alla funzione di Giustizia alternativa.

Si evidenzia l'attenta vigilanza sulle delicate attività svolte degli uffici di metrologia legale, della regolazione del mercato e delle sanzioni, sugli sviluppi operativi della funzione di giustizia alternativa, il significativo sviluppo dell'attività della Camera arbitrale, il rafforzamento dell'operatività dell'ufficio metrico e l'azione di vigilanza sui concorsi a premio.

### 3.0 - Albero della performance

Il PIAO - piano della performance 2025-2027 è stato sviluppato secondo il seguente schema:

Ambiti strategici	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi
1. GOVERNANCE	OS1.1 <b>Ciclo di Gestione della Performance</b>	OP 1.1.1 <b>Pianificazione, Programmazione, Monitoraggio e Controllo</b>
		OP 1.1.2 <b>Rappresentanza, Affari Generali e Segreteria</b>
2. SUPPORTO	OS2.1 <b>Bilancio e Finanza</b>	OP 2.1.1 <b>Contabilità e provveditorato</b>
		OP 2.1.2 <b>Gestione Risorse Umane</b>
3. REGOLAZIONE E TUTELA DEL MERCATO	OS3.1 <b>Regolazione e tutela del mercato</b>	OP 3.1.1 <b>Regolazione e tutela del mercato</b>
		OP 3.1.2 <b>Gestione diritto annuale</b>
		OP 3.1.3 <b>Firme digitali</b>
4. ANAGRAFICO CERTIFICATIVO	OS4.1 <b>Anagrafico Certificativo</b>	OP 3.1.1 <b>Tenuta e Gestione Registro imprese</b>
5. PROMOZIONE	OS5.1 <b>Promozione e informazione economica delle imprese</b>	OP 3.1.1 <b>Monitoraggio e coinvolgimento</b>

- Obiettivo non raggiunto
- Obiettivo raggiunto parzialmente
- Obiettivo raggiunto

### 3.1 - Rendicontazione degli obiettivi strategici triennali

Nel piano 2025 sono stati previsti i seguenti obiettivi strategici triennali

OBIETTIVO STRATEGICO 3.1 REGOLAZIONE E TUTELA DEL MERCATO		
Obiettivo operativo	OP 3.1.1 Regolazione e tutela del mercato	
Descrizione	Gestione metrico	
Descrizione	Gestione firme digitali	
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025
Sviluppo temporale	anno "n"/media triennio ("n-3","n-1")	≥ 80%

#### OBIETTIVI RAGGIUNTI

### 3.2 – Rendicontazione complessiva e degli obiettivi operativi annuali

Il piano della performance 2025-2027, inserito all'interno del PIAO camerale, è stato sviluppato secondo il seguente schema:

Ambiti strategici	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi
1. GOVERNANCE	OS1.1 Ciclo di Gestione della Performance	OP 1.1.1 Pianificazione, Programmazione, Monitoraggio e Controllo
		OP 1.1.2 Rappresentanza, Affari Generali e Segreteria
2. SUPPORTO	OS2.1 Bilancio e Finanza	OP 2.1.1 Contabilità e provveditorato
		OP 2.1.2 Gestione Risorse Umane
3. REGOLAZIONE E TUTELA DEL MERCATO	OS3.1 Regolazione e tutela del mercato	OP 3.1.1 Regolazione e tutela del mercato
		OP 3.1.2 Gestione diritto annuale
		OP 3.1.3 Firme digitali
4. ANAGRAFICO CERTIFICATIVO	OS4.1 Anagrafico Certificativo	OP 4.1.1 Tenuta e Gestione Registro imprese
5. PROMOZIONE	OS5.1 Promozione e informazione economica delle imprese	OP 5.1.1 Monitoraggio e coinvolgimento

## GOVERNANCE

Il Piano della performance 2025-2027 dettagliatamente prevede il raggiungimento dei seguenti obiettivi

di governance:

OBIETTIVO STRATEGICO 1.1 CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE		
Obiettivo operativo	<b>OP 1.1.1 Pianificazione, Programmazione, Monitoraggio e Controllo</b>	
Descrizione	Redazione Relazione Previsionale e programmatica, Preventivo economico, Budget Direzionale, Piano della Performance, Bilancio d'esercizio e Relazione sulla Performance	
Indicatore	<b>Algoritmo</b>	<b>Target anno 2025</b>
Grado di efficienza	% Azioni realizzate	≥ 80%
Obiettivo operativo	<b>OP 1.1.2 Rappresentanza, Affari Generali e Segreteria</b>	
Descrizione	Pubblicazione deliberazioni e determinazioni, Aggiornamento area amministrazione trasparente - sito camerale, Revisione Piano delle partecipate, Aggiornamento dati MEF (portale tesoro), Informazione agli Stakeholder, Pubblicazione Informazioni per gli Stakeholder	
Indicatore	<b>Algoritmo</b>	<b>Target anno 2025</b>
Grado di efficienza	% Azioni realizzate	≥ 80%
Indicatore	<b>Algoritmo</b>	<b>Target anno 2025</b>
Tempi medi di pubblicazione	gg lav.	≤ 3 ≤ 7

**Area strategica: GOVERNANCE**

**Obiettivo strategico: Ciclo di Gestione della Performance**

**Obiettivo operativo: Pianificazione, Programmazione, Monitoraggio e Controllo**

Obiettivo individuale Redazione Relazione Previsionale e programmatica			100%
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- grado di efficienza	Vedi PIAO	SI/NO	
Obiettivo individuale Redazione Preventivo economico			100%
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- grado di efficienza	Vedi PIAO	SI/NO	
Obiettivo individuale Redazione Budget Direzionale			100%
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- grado di efficienza	Vedi PIAO	SI/NO	
Obiettivo individuale Redazione Piano della Performance (PIAO)			100%
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- grado di efficienza	Vedi PIAO	SI/NO	
Obiettivo individuale Redazione Bilancio d'esercizio			100%
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- grado di efficienza	Vedi PIAO	SI/NO	

Obiettivo individuale Redazione Relazione sulla Performance			100%
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- grado di efficienza	Vedi PIAO	SI/NO	

### Area strategica: GOVERNANCE

#### Obiettivo strategico: Ciclo di Gestione della Performance

#### Obiettivo operativo: Rappresentanza, Affari Generali e Segreteria

Obiettivo individuale Pubblicazione deliberazioni e determinazioni			100%
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- Tempi medi di pubblicazione	Vedi PIAO	<= 3 gg lav.	
Obiettivo individuale Aggiornamento area amministrazione trasparente - sito camerale			100%
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- grado di efficienza	Vedi PIAO	SI/NO	
Obiettivo individuale Revisione Piano delle partecipate			100%
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- grado di efficienza	Vedi PIAO	SI/NO	
Obiettivo individuale Aggiornamento dati MEF (Portale Tesoro)			100%
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- grado di efficienza	Vedi PIAO	SI/NO	
Obiettivo individuale Informazione agli Stakeholder			100%
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- grado di efficienza	Vedi PIAO	SI/NO	
Obiettivo individuale Pubblicazione Informazioni per gli Stakeholder			100%
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- Tempi medi di pubblicazione	Vedi PIAO	<= 7 gg lav.	

In riferimento al periodo 01/01/2025-31/12/2025, nella tabella che segue si riporta uno schema di realizzazione degli obiettivi fissati nell'albero della performance:

AREA STRATEGICA	OBIETTIVI STRATEGICI	Risultato conseguito	OBIETTIVI OPERATIVI	Risultato conseguito	Note
GOVERNANCE	PIANIFICAZIONE, PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO E CONTROLLO	si	Relazione Previsionale e programmatica	si	

			Preventivo economico	si	
			Budget Direzionale	si	
			Piano della Performance (PIAO)	si	
			Bilancio d'esercizio	si	
			Relazione sulla Performance	si	
	RAPPRESENTANZA, AFFARI GENERALI E SEGRETERIA	si	Pubblicazione deliberazioni e determinazioni	si	
			Aggiornamento area amministrazione trasparente - Sito	si	
			Revisione Piano delle partecipate	si	
			Aggiornamento dati MEF	si	
			Informazione agli Stakeholder	si	
			Pubblicazione Informazioni per gli Stakeholder	si	

## ATTIVITA' DI SUPPORTO

Riguardo alle attività di supporto, si premette che, l'Ente rispetta i termini di pagamento a seguito di disposizione di liquidazione del Dirigente che ha originato la spesa.

Il Piano della performance 2025-2027 dettagliatamente prevede il raggiungimento dei seguenti obiettivi di supporto:

OBIETTIVO STRATEGICO 2.1 BILANCIO E FINANZA		
Obiettivo operativo	OP 2.1.1 Gestione contabilità e provveditorato	
Descrizione	Gestione contabilità e provveditorato, risorse umane	
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025
Tempi medi di pagamento e realizzazione	gg lav.	<= 30
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025
Tempi medi di pagamento e realizzazione	Rispetto delle disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento – attuazione art. 4bis D.L. 24 febbraio 2023 n. 13	SI/NO
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025
Tempi medi di apertura al pubblico	gg. lav.	>= 2
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025

Grado di efficienza	n° richieste/n° consegne di beni e servizi	≥ 80%
Indicatore	<b>Algoritmo</b>	<b>Target anno 2025</b>
livello di aggiornamento inventario	SI/NO	SI/NO
<b>Obiettivo operativo</b>	<b>OP 2.1.2 Gestione Risorse Umane</b>	
Descrizione	Gestione risorse umane parte economica e parte giuridica	
Indicatore	<b>Algoritmo</b>	<b>Target anno 2025</b>
Grado di efficienza	% Azioni realizzate	≥ 80%

**Area strategica: SUPPORTO**

**Obiettivo strategico: Bilancio e Finanza**

**Obiettivo operativo: Gestione contabilità e provveditorato**

**Obiettivo individuale** Tempi di pagamento Contabilità 100%

Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- Tempi medi di pagamento e realizzazione	Vedi PIAO	<= 30 gg lav.	
kpi --- Tempi medi di pagamento e realizzazione	Vedi PIAO	Si/No	

**Obiettivo individuale** Tempi di regolarizzazione provvisori entrate 100%

Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- Tempi medi di pagamento e realizzazione	Vedi PIAO	<= 30 gg lav.	

**Obiettivo individuale** Tempi di regolarizzazione rimborso somme non dovute 100%

Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- Tempi medi di pagamento e realizzazione	Vedi PIAO	<= 30 gg lav.	

**Obiettivo individuale** Evasione richieste di acquisizione - Provveditorato 100%

Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- grado di efficienza	Vedi PIAO	>=80%	

**Obiettivo individuale** Aggiornamento inventario 100%

Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- livello di aggiornamento inventario	Vedi PIAO	Si/No	

**Area strategica: SUPPORTO**

**Obiettivo strategico: Bilancio e Finanza**

## Obiettivo operativo: Gestione Risorse Umane

Obiettivo individuale Gestione economica del personale 100%

Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- grado di efficienza	Vedi PIAO	Si/No	

Obiettivo individuale Gestione giuridica del personale 100%

Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- grado di efficienza	Vedi PIAO	Si/No	

In riferimento al periodo 01/01/2025-31/12/2025, nella tabella che segue si riporta uno schema di realizzazione degli obiettivi fissati nell'albero della performance:

AREA STRATEGICA	OBIETTIVI STRATEGICI	Risultato conseguito	OBIETTIVI OPERATIVI	Risultato conseguito	Note
SUPPORTO	GESTIONE CONTABILITÀ E PROVVEDITORATO	si	Tempi di pagamento Contabilità	SI	Si rispettano i termini di pagamento a seguito disposizione di liquidazione del Dirigente che ha originato la spesa
			Rispetto delle disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento – attuazione art. 4bis D.L. 24 febbraio 2023 n. 13	SI	
			Tempi di regolarizzazione provvisori entrate	SI	
			Tempi di regolarizzazione rimborso somme non dovute	SI	
			Evasione richieste di acquisizione – Provveditorato	SI	
			Aggiornamento inventario	SI	
			GESTIONE RISORSE UMANE	si	Gestione economica del personale
	Gestione giuridica del personale	SI			Gli Uffici sono in linea con gli adempimenti e le scadenze

## REGOLAMENTAZIONE E TUTELA DEL MERCATO

Il Piano della performance 2025-2027 dettagliatamente prevede il raggiungimento dei seguenti obiettivi per la regolamentazione e tutela del mercato:

OBIETTIVO STRATEGICO 3.1 REGOLAZIONE E TUTELA DEL MERCATO		
Obiettivo operativo	OP 3.1.1 Regolazione e tutela del mercato	
Descrizione	Gestione metrico e sanzioni e ordinanze	
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025
Sviluppo temporale	anno "n"/media triennio ("n-3","n-1")	≥ 80%
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025
Tempi medi di apertura al pubblico	gg. lav.	≥ 2
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025
Grado di efficienza pagina web	Click apertura pagine	4 click
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025
Rispetto tempi di prescrizione per le ordinanze/ ingiunzione	SI/NO	SI/NO
OBIETTIVO STRATEGICO 3.1 REGOLAZIONE E TUTELA DEL MERCATO		
Obiettivo operativo	OP 3.1.2 Regolazione e tutela del mercato	
Descrizione	Gestione Diritto Annuale	
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025
Tempi medi di apertura al pubblico	gg. lav.	≥2
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025
Grado di errore nell'individuazione degli inadempienti	Sgravi/totale imprese a ruolo	≤40
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025
Diritto incassato/Diritto dovuto	Diritto incassato/Diritto dovuto	≥ 45% (il valore tiene conto della particolare situazione economico-finanziaria del tessuto imprenditoriale provinciale e nazionale)
OBIETTIVO STRATEGICO 3.1 REGOLAZIONE E TUTELA DEL MERCATO		
Obiettivo operativo	OP 3.1.3 Firme Digitali	

Descrizione	Rilascio e rinnovo firme digitali	
Indicatore	<b>Algoritmo</b>	<b>Target anno 2025</b>
Sviluppo temporale	Rilascio e rinnovo firme digitali	≥ 80%

**Area strategica: REGOLAZIONE E TUTELA DEL MERCATO**

**Obiettivo strategico: Regolazione e tutela del mercato**

**Obiettivo operativo: Regolazione e tutela del mercato**

**Obiettivo individuale** Visite metriche 100%

Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- Sviluppo temporale	Vedi PIAO	≥ 80%	

**Obiettivo individuale** Ordinanze sanzionatorie 100%

Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- Rispetto tempi di prescrizione	Vedi PIAO	SI/NO	

**Obiettivo individuale** Apertura al pubblico Protesti 100%

Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- Tempi medi di apertura al pubblico	Vedi PIAO	≥ 2	

**Obiettivo individuale** Efficienza Pagina web – Ufficio protesti 100%

Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- Efficienza Pagina	Vedi PIAO	4 click	

**Obiettivo individuale** Rilascio/rinnovo firma digitale

Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- Sviluppo temporale	Vedi PIAO	≥ 80%	

**Obiettivo individuale** Apertura al pubblico Diritto Annuale 100%

Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- Tempi medi di apertura al pubblico	Vedi PIAO	≥ 2	

**Obiettivo individuale** Sgravi tributari 100%

Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- Grado di errore nell'individuazione degli inadempimenti	Vedi PIAO	≤ 40%	

**Obiettivo individuale** Incasso insoluto Diritto Annuale 100%

Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- Percentuale incasso diritto annuale	Vedi PIAO	≥ 45%	

In riferimento al periodo 01/01/2025-31/12/2025, nella tabella che segue si riporta uno schema di realizzazione degli obiettivi fissati nell'albero della performance:

AREA	OBIETTIVI	Risultato	OBIETTIVI	Risultato	Note
------	-----------	-----------	-----------	-----------	------

STRATEGICA	STRATEGICI	conseguito	OPERATIVI	conseguito	
REGOLAZIONE E TUTELA DEL MERCATO	REGOLAZIONE E TUTELA DEL MERCATO	si	Visite metriche	SI	
			Ordinanze sanzionatorie	SI	
			Apertura al pubblico Protesti	SI	
			Efficienza Pagina web – Ufficio protesti	SI	
			Rilascio/Rinnovo firma digitale	SI	
			Apertura al pubblico Diritto Annuale	SI	
			Sgravi tributari	SI	
			Incasso insoluto Diritto Annuale	SI	

## ANAGRAFICO CERTIFICATIVO

Il Piano della performance 2025-2027 dettagliatamente prevede il raggiungimento dei seguenti obiettivi per l'attività anagrafico certificativa:

OBIETTIVO STRATEGICO 4.1 ANAGRAFICO CERTIFICATIVO		
Obiettivo operativo	OP 4.1.1 Tenuta e Gestione Registro imprese	
Descrizione	Tenuta e Gestione Registro imprese	
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025
Tasso evasione pratiche	N° pratiche ricevute/ N° pratiche evase	≥ 80%
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025
Tempi medi di apertura al pubblico	gg. lav.	≥ 2
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025
Grado di efficienza pagina web	Click apertura pagine	4 click

### Area strategica: ANAGRAFICO CERTIFICATIVO

#### Obiettivo strategico: Anagrafico Certificativo

#### Obiettivo operativo: Tenuta e Gestione Registro imprese

Obiettivo individuale Evasione pratiche 100%

Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- Tasso evasione pratiche	Vedi PIAO	≥ 80%	

Obiettivo individuale Tempi medi di apertura al pubblico 100%

Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- Tempi medi di apertura al pubblico	Vedi PIAO	≥ 2	

Obiettivo individuale Efficienza Pagina web			100%
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- Grado di efficienza pagina web	Vedi PIAO	4 click	

In riferimento al periodo 01/01/2025-31/12/2025, nella tabella che segue si riporta uno schema di realizzazione degli obiettivi fissati nell'albero della performance:

AREA STRATEGICA	OBIETTIVI STRATEGICI	Risultato conseguito	OBIETTIVI OPERATIVI	Risultato conseguito	Note
ANAGRAFICO CERTIFICATIVO	ANAGRAFICO CERTIFICATIVO	si	Evasione pratiche R.I.	SI	
			Tempi medi di apertura al pubblico	SI	
			Efficienza Pagina web	SI	

## PROMOZIONE E INFORMAZIONE ECONOMICA DELLE IMPRESE

Il Piano della performance 2025-2027 dettagliatamente prevede il raggiungimento dei seguenti obiettivi per l'attività promozionale:

OBIETTIVO STRATEGICO 5.1 PROMOZIONE E INFORMAZIONE ECONOMICA DELLE IMPRESE		
Obiettivo operativo	OP 5.1.1 Monitoraggio e coinvolgimento	
Descrizione	Interventi promozionali e per le imprese	
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025
grado di realizzazione progetti promozionali e attività previste in RPP	SI/NO	SI/NO
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025
Tempi medi di apertura al pubblico	gg. lav.	>= 2
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025
Grado di efficienza pagina web	Click apertura pagine	4 click

**Area strategica: PROMOZIONE**

**Obiettivo strategico: Promozione e informazione economica delle imprese**

**Obiettivo operativo: Monitoraggio e coinvolgimento**

Obiettivo individuale Grado di realizzazione progetti promozionali			100%
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025	
kpi --- grado di realizzazione progetti	Vedi PIAO	SI/NO	

Obiettivo individuale			Grado di realizzazione delle attività promozionali previste in RPP	100%
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025		
kpi --- grado di realizzazione progetti	Vedi PIAO	SI/NO		
Obiettivo individuale			Tempi medi di apertura al pubblico	100%
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025		
kpi --- Tempi medi di apertura al pubblico	Vedi PIAO	≥ 2		
Obiettivo individuale			Efficienza Pagina web	100%
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025		
kpi --- Grado di efficienza pagina web	Vedi PIAO	4 click		

In riferimento al periodo 01/01/2025-31/12/2025, nella tabella che segue si riporta uno schema di realizzazione degli obiettivi fissati nell'albero della performance:

AREA STRATEGICA	OBIETTIVI STRATEGICI	Risultato conseguito	OBIETTIVI OPERATIVI	Risultato conseguito	Note
PROMOZIONE	PROMOZIONE E INFORMAZIONE ECONOMICA DELLE IMPRESE	SI	Grado di realizzazione Progetti promozionali	SI	
			Grado di realizzazione delle attività promozionali previste in RPP	SI	
			Tempi medi di apertura al pubblico	SI	
			Efficienza Pagina web	SI	

## OBIETTIVI COMUNI

Nell'ambito di un percorso teso alla misurazione del «valore pubblico» generato dalle Camere con la loro azione, Unioncamere e le CCIAA hanno individuato degli Obiettivi comuni, la cui prima sperimentazione è avvenuta per il ciclo 2022-2024.

La Camera di Commercio di Trapani aderisce all'iniziativa di sistema con un approccio graduale che ha previsto, per il 2022, l'analisi degli obiettivi a livello strategico e a partire dal 2023 le prime analisi operative.

Il Piano della performance 2025-2027, dettagliatamente, prevede il raggiungimento dei seguenti obiettivi comuni a tutte le CCIAA:

## **SCHEDE DI DETTAGLIO**

<b>OBIETTIVO STRATEGICO FAVORIRE LA DOPPIA TRANSIZIONE DIGITALE ED ECOLOGICA</b>				
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target anno 2025</b>	<b>Target anno 2026</b>	<b>Target anno 2027</b>
Grado di efficienza	% obiettivi operativi realizzati	50%	>2025	>2026
PESO	100			

<b>OBIETTIVO STRATEGICO FAVORIRE LA TRANSIZIONE BUROCRATICA E LA SEMPLIFICAZIONE</b>				
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target anno 2025</b>	<b>Target anno 2026</b>	<b>Target anno 2027</b>
Grado di efficienza	% obiettivi operativi realizzati	SI/NO	>2025	>2026
PESO	100			

<b>OBIETTIVO STRATEGICO CONSOLIDARE IL CAPITALE UMANO E ORIENTARLO VERSO I PROCESSI PRIMARI DI SERVIZIO ALLE IMPRESE E UTENTI (VALIDO SOLO IN CASO DI RISOLUZIONE DEL PROBLEMA PENSIONISTICO DELLE CCIAA SICILIANE)</b>				
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target anno 2025</b>	<b>Target anno 2026</b>	<b>Target anno 2027</b>
Grado di efficienza	% obiettivi operativi realizzati	Si/No	>2025	>2026
PESO	100			

L'obiettivo sarà analizzato, esclusivamente a livello strategico, solo in caso di passaggio dei trattamenti pensionistici camerali ad altri soggetti.

<b>OBIETTIVO STRATEGICO GARANTIRE LA SALUTE GESTIONALE E LA SOSTENIBILITÀ ECONOMICA DELL'ENTE</b>				
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target anno 2025</b>	<b>Target anno 2026</b>	<b>Target anno 2027</b>
Grado di efficienza	% obiettivi operativi realizzati	SI/NO	>2025	>2026
PESO	100			

<b>OBIETTIVO STRATEGICO MIGLIORARE L'EFFICACIA; L'EFFICIENZA E LA QUALITA' DEI SERVIZI CAMERALI</b>				
<b>Indicatore</b>	<b>Algoritmo</b>	<b>Target anno 2025</b>	<b>Target anno 2026</b>	<b>Target anno 2027</b>
Grado di efficienza	% obiettivi operativi realizzati	50%	>2025	>2026
PESO	100			

In riferimento al periodo 01/01/2025-31/12/2025, nella tabella che segue si riporta uno schema di realizzazione degli obiettivi comuni fissati:

<b>AREA STRATEGICA</b>	<b>OBIETTIVO GENERALE</b>	<b>Risultato conseguito</b>	<b>OBIETTIVI STRATEGICI</b>	<b>Obiettivo Operativo</b>	<b>Risultato conseguito</b>	<b>Note</b>
COMUNE A TUTTE LE CCIAA DEL SISTEMA CAMERALE	MISURAZIONE DEL «VALORE PUBBLICO» GENERATO DALLE CAMERE		OBIETTIVO STRATEGICO FAVORIRE LA DOPPIA TRANSIZIONE DIGITALE ED ECOLOGICA	Informazione e attività di assessment	SI	
				Formazione	SI	
			OBIETTIVO STRATEGICO FAVORIRE LA TRANSIZIONE BUROCRATICA E LA SEMPLIFICAZIONE	Potenziamento degli strumenti di automazione dei servizi (RI)	SI	
			OBIETTIVO STRATEGICO CONSOLIDARE IL CAPITALE UMANO E ORIENTARLO VERSO I PROCESSI PRIMARI DI SERVIZIO ALLE IMPRESE E UTENTI (VALIDO SOLO IN CASO DI RISOLUZIONE DEL PROBLEMA PENSIONISTICO DELLE CCIAA SICILIANE)	CAPITALE UMANO E ORIENTARLO VERSO I PROCESSI PRIMARI DI SERVIZIO ALLE IMPRESE E UTENTI	Non valutabile	
			OBIETTIVO STRATEGICO GARANTIRE LA SALUTE GESTIONALE E LA SOSTENIBILITÀ ECONOMICA DELL'ENTE	Consolidamento della salute economica (diritto annuale)	SI	

			OBIETTIVO STRATEGICO MIGLIORARE L'EFFICACIA; L'EFFICIENZA E LA QUALITA' DEI SERVIZI CAMERALI	Tempi medi di lavorazione delle pratiche del RI	SI	
				Tempi medi di lavorazione delle pratiche di cancellazioni-annotazioni protesti	Si	

## OBIETTIVI EFFICIENTAMENTO/RISPARMIO ENERGETICO E FORMAZIONE

OBIETTIVO STRATEGICO FAVORIRE L'EFFICIENTAMENTO/RISPARMIO ENERGETICO		
Obiettivo operativo: diffondere la cultura del risparmio energetico e dell'uso intelligente e razionale dell'energia		
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025
Grado di efficienza	Formazione diretta e campagna di sensibilizzazione al personale camerale sui temi dell'uso intelligente e razionale dell'energia e del risparmio energetico nei luoghi di lavoro pubblici	Si/No
Grado di efficienza	Porre in essere azioni di razionalizzazione energetica	Si/No

OBIETTIVO STRATEGICO FAVORIRE LA FORMAZIONE DEL PERSONALE		
Obiettivo operativo: Creare un percorso formativo in grado di accrescere le competenze e le conoscenze del personale camerale		
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2025
Grado di qualità	Potenziamento del percorso formativo al personale camerale da effettuarsi attraverso azioni dirette o di sistema	Si/No
Grado di qualità	Adesione e potenziamento del percorso formativo Syllabus per la formazione digitale	Si/No

In riferimento al periodo 01/01/2025-31/12/2025, nella tabella che segue si riporta uno schema di realizzazione degli obiettivi fissati:

OBIETTIVI STRATEGICI	Risultato conseguito	Obiettivo Operativo	Risultato conseguito	Note
FAVORIRE L'EFFICIENTAMENTO RISPARMIO ENERGETICO		Formazione diretta e campagna di sensibilizzazione al personale camerale	SI	
		Azioni di razionalizzazione energetica	SI	
FAVORIRE LA FORMAZIONE DEL PERSONALE		Potenziamento del percorso formativo al personale camerale da effettuarsi attraverso	SI	La Camera di Trapani, con il supporto di Infocamere, ha portato a termine il percorso formativo diretto a tutto il

		azioni dirette o di sistema		personale.
		Adesione e potenziamento del percorso formativo Syllabus per la formazione digitale	SI	

## OBIETTIVI OPERATIVI ANTICORRUZIONE

Si tratta di un obiettivo trasversale che rappresenta un elemento fondamentale per la lotta al fenomeno corruttivo. Il Piano della performance 2024-2026, dettagliatamente, prevede il raggiungimento del seguente obiettivo anticorruzione comune a tutte le aree della CCIAA di Trapani.

### SCHEMA DI DETTAGLIO

OBIETTIVO STRATEGICO Azioni volte alla Prevenzione della corruzione e alla Trasparenza				
Obiettivo operativo	Monitoraggio adempimenti Trasparenza e azioni volte alla prevenzione della corruzione			
Descrizione	Si tratta di un obiettivo trasversale che rappresenta un elemento fondamentale per la lotta al fenomeno corruttivo			
Indicatore	Algoritmo	Target anno 2024	Responsabile d'area	
Tempi di realizzazione	<p>Predisposizione, in relazione all'Area di riferimento, delle Relazioni sulle attività svolte in materia di anticorruzione e trasparenza.</p> <p>Redazione semestrale della Relazione sull'Anticorruzione e Trasparenza al fine di garantire all'Amministrazione la predisposizione dell'eventuale aggiornamento annuale del P.T.P.C.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1° semestre entro il 10 luglio 2025</li> <li>- 2° semestre entro il 10 Gennaio 2026</li> </ul>	SI/NO	<p>AREA 1 "Servizi amministrativi e finanziari" Dott. Diego Carpitella</p>	
Tempi di realizzazione	<p>Predisposizione, in relazione all'Area di riferimento, delle Relazioni sulle attività svolte in materia di anticorruzione e trasparenza.</p> <p>Redazione semestrale della Relazione sull'Anticorruzione e Trasparenza al fine di garantire all'Amministrazione la predisposizione dell'eventuale aggiornamento annuale del P.T.P.C.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1° semestre entro il 10 luglio 2025</li> <li>- 2° semestre entro il 10 Gennaio 2026</li> </ul>	SI/NO	<p>AREA 2 "Affari generali - Inforcenter - Regolazione e Tutela del Mercato" Dott. Pietro Agostino Cracchiolo</p>	
Tempi di realizzazione	<p>Predisposizione, in relazione all'Area di riferimento, delle Relazioni sulle attività svolte in materia di anticorruzione e trasparenza.</p> <p>Redazione semestrale della Relazione sull'Anticorruzione e Trasparenza al fine di garantire all'Amministrazione la predisposizione dell'eventuale aggiornamento annuale del P.T.P.C.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1° semestre entro il 10 luglio 2025</li> <li>- 2° semestre entro il 10 Gennaio 2026.</li> </ul>	SI/NO	<p>AREA 3 "Anagrafica" Dott. Giuseppe Cassisa</p>	

In riferimento al periodo 01/01/2025-31/12/2025, nella tabella che segue si riporta uno schema di realizzazione dell'obiettivo anticorruzione fissato:

<b>AREA STRATEGICA</b>	<b>OBIETTIVI STRATEGICI</b>	<b>Risultato conseguito</b>	<b>OBIETTIVI OPERATIVI</b>	<b>Risultato conseguito</b>	<b>Note</b>
Comune alle 3 Aree della CCIAA di Trapani	AZIONI VOLTE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ALLA TRASPARENZA	SI	Monitoraggio adempimenti trasparenza e azioni volte alla prevenzione della corruzione.	SI	

### 3.3 - Valutazione complessiva della performance organizzativa

#### SMVP

Nel corso del 2025 è stato adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) predisposto da Unioncamere Sicilia. Questo sistema rappresenta il principale strumento di riferimento per regolare e gestire il ciclo della performance dell'Ente camerale.

Il SMVP si inserisce nel quadro normativo definito dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, successivamente aggiornato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74. A queste norme si aggiungono le disposizioni più recenti in materia di trasparenza, prevenzione della corruzione e pianificazione integrata delle attività amministrative, tra cui il decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

L'adozione del sistema nasce dall'esigenza di dotare l'Ente di un modello chiaro e strutturato per programmare le attività, monitorare l'andamento del lavoro, misurare i risultati ottenuti e valutarli in modo oggettivo. Allo stesso tempo, il sistema garantisce coerenza con i documenti di programmazione economico-finanziaria e con gli strumenti di controllo e rendicontazione previsti dall'ordinamento.

In concreto, il SMVP definisce i principi, le metodologie, i soggetti coinvolti e le procedure attraverso cui viene gestito l'intero ciclo della performance. Questo ciclo si sviluppa in diverse fasi: dalla pianificazione strategica all'assegnazione degli obiettivi, dal monitoraggio durante l'anno alla misurazione e valutazione dei risultati, fino alla rendicontazione finale. In questo modo il sistema diventa uno strumento operativo che aiuta l'Amministrazione a lavorare in modo più efficace ed efficiente, orientando tutte le attività verso il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti dagli organi di indirizzo politico-amministrativo.

Il sistema contribuisce inoltre a rafforzare i principi di meritocrazia, responsabilità e valorizzazione delle risorse umane. La valutazione delle attività non si limita infatti a verificare i risultati raggiunti, ma considera anche i comportamenti organizzativi e il contributo che ogni persona offre al funzionamento complessivo dell'Ente.

Il modello adottato si basa su due dimensioni principali: la performance organizzativa e la performance individuale.

La performance organizzativa riguarda i risultati complessivi dell'Ente e misura la capacità dell'organizzazione di raggiungere gli obiettivi strategici e operativi, generando valore pubblico e rispondendo ai bisogni del territorio e del sistema economico locale. Per misurarla vengono utilizzati indicatori chiari e verificabili, collegati ai risultati attesi e ai target definiti nella fase di programmazione. Durante l'anno sono previsti momenti di monitoraggio che permettono di verificare l'andamento delle attività e, se necessario, di introdurre interventi correttivi.

Accanto a questa dimensione si colloca la performance individuale, che valuta il contributo dei singoli dipendenti, dei dirigenti e dei responsabili delle unità organizzative al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente. La valutazione tiene conto sia dei risultati ottenuti sia dei comportamenti organizzativi dimostrati nello svolgimento delle proprie funzioni.

In particolare, la performance individuale viene analizzata attraverso due componenti principali. La prima riguarda il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, che rappresenta l'aspetto più misurabile e oggettivo della prestazione lavorativa. La seconda riguarda invece i comportamenti organizzativi, cioè le competenze professionali, relazionali e manageriali dimostrate dal personale. Per i dirigenti e i responsabili di struttura assumono particolare importanza la capacità di programmare e gestire le risorse, promuovere innovazione e semplificazione amministrativa, valorizzare le competenze dei collaboratori e coordinare in modo efficace le attività.

Il sistema di valutazione è inoltre strettamente collegato al più ampio sistema di programmazione economico-finanziaria dell'Ente camerale, che comprende strumenti come il programma pluriennale, la relazione previsionale e programmatica, il preventivo economico, il budget direzionale e la relazione sulla gestione. Gli obiettivi e gli indicatori di performance vengono infatti definiti in coerenza con le strategie dell'Ente e con le risorse disponibili, creando un collegamento diretto tra pianificazione strategica e gestione operativa. In questo modo è possibile garantire una maggiore tracciabilità e verificabilità dei risultati.

Un aspetto particolarmente rilevante del sistema riguarda anche la trasparenza e il coinvolgimento degli stakeholder. Il SMVP prevede infatti strumenti di monitoraggio e reportistica che consentono di rendere accessibili e comprensibili ai cittadini, alle imprese e agli altri portatori di interesse le informazioni sugli obiettivi programmati e sui risultati ottenuti. In linea con le più recenti indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica, viene inoltre promossa la cosiddetta valutazione partecipativa, che permette di integrare nel processo di valutazione anche il punto di vista degli utenti e degli stakeholder, contribuendo così al miglioramento continuo dei servizi.

Nel complesso, l'adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance rappresenta un passaggio importante nel rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente camerale. Grazie a questo strumento è possibile sviluppare un modello di gestione orientato ai risultati, alla trasparenza e alla creazione di valore pubblico. L'integrazione tra pianificazione strategica, monitoraggio delle attività e valutazione dei risultati consente infatti di migliorare l'efficacia dell'azione amministrativa, responsabilizzare il personale e assicurare una gestione delle risorse improntata a criteri di efficienza, economicità e qualità dei servizi offerti alle imprese e alla collettività.

## **FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SMVP**

**L'OIV, nel 2025, ha formulato la Relazione sul funzionamento complessivo del ciclo della performance (allegata al presente documento per farne parte integrante e sostanziale).**

### **4. RENDICONTAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI**

Di norma, nelle CCIAA, il Segretario Generale, quale dirigente di vertice, sovrintende al coordinamento del programma generale dell'Ente e al raggiungimento degli obiettivi comuni e specifici dei dirigenti, attraverso l'emanazione delle necessarie direttive.

Nel caso della Camera di Trapani, dove sono presenti due dirigenti (oltre il Segretario Generale) per tre aree organizzative, il budget operativo viene anche affidato ai dirigenti di area.

Il Segretario Generale, nella nostra Camera, assolve non solo alla funzione di assistenza agli Organi Camerali e di vertice burocratico dell'Ente ma anche a quella di dirigente degli Uffici Ragioneria, Provveditorato, Personale parte economica e promozione.

Il Segretario Generale e i dirigenti assegnano a loro volta gli obiettivi operativi individuali al personale non dirigenziale.

La valutazione della performance individuale dei Dirigenti è effettuata, come stabilito nel Sistema di Misurazione strutturato su base 100, con riferimento alle seguenti due macro aree:

- Performance operativa;
- Comportamento organizzativo.

La performance operativa dei dirigenti, prende in considerazione il livello di prestazione tecnica raggiunto con riferimento a tutti gli obiettivi della performance dell'Ente indicati e già sviluppati nei paragrafi precedenti.

Per i comportamenti organizzativi l'OIV tiene conto delle attitudini manageriali del Segretario Generale, cioè le sue capacità gestionali e relazionali.

### **5. IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

Rispetto a quanto previsto dal SMVP, la CCIAA ha rispettato le fasi e le tempistiche previste per il processo di misurazione e valutazione della performance.

**ALLEGATO - RELAZIONE OIV CICLO DELLA PERFORMANCE 2025**



## **ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

### **RELAZIONE ANNUALE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2025**

(art. 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. 150/2009)

#### **PREMESSA**

La presente relazione è redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Camera di Commercio di Trapani in conformità con quanto previsto dall'art. 14, comma 4, lett. a) del decreto legislativo n. 150/2009, che individua, tra i compiti dell'OIV, il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e la elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso.

La presente relazione dà conto del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2025 e si articola in 3 sezioni:

- 1.** Adozione del piano della performance e della relazione sulla performance;
- 2.** Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale;
- 3.** Implementazione delle iniziative finalizzate al miglioramento della trasparenza e del grado di integrità, delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del grado di condivisione del sistema di valutazione;

Essa si fonda sull'analisi dei seguenti documenti che sono stati acquisiti agli atti:

- "PIAO-PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE" 2025-2027, ai sensi dell'art. 6, del D.L. 80/2021, approvato con delibera del Commissario Straordinario n.3 del 30/01/2025;
- Relazione sulla Performance, ai sensi dell'art.10 comma 1, lett. b) del D.Lgs.150/2009, relativa all'anno 2024, approvata dal Commissario Straordinario con delibera n.11 del 30/05/2025.
- "PIAO-PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE" 2026-2028, ai sensi dell'art. 6, del D.L. 80/2021, approvato con delibera del Commissario Straordinario n.4 del 29/01/2026;
- Relazione finale sui risultati raggiunti per l'anno 2025 dell'Ente Camerale, prodotta dal Segretario Generale Dr. Diego Carpitella, Prot.3261/U del 17/03/2026;
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa e individuale approvato con delibera del Commissario Straordinario n.2 del 01/02/2023 previo parere favorevole dell'OIV, espresso in data 16/01/2023, valido anche per l'anno 2025, come da nota dell'Ente prot.12026/U del 15/10/2024 e parere favorevole dell'OIV in data 18/11/2024.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo Indipendente di Valutazione si avvale di una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, con competenze specifiche nell'ambito della valutazione del personale e della misurazione delle performance.

### **1. Adozione del piano della performance e della relazione sulla performance.**

La Camera di Commercio di Trapani ha sviluppato il Ciclo di gestione della Performance, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 150/2009, coordinato con il Ciclo della programmazione finanziaria, e ha adottato il Piano Triennale della Performance 2025-2027, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, in uno con l'adozione del PIAO.

Attraverso il Ciclo di gestione della performance la Camera attiva un sistema di pianificazione e controllo in grado di misurare i risultati della propria azione istituzionale, la capacità di rispondere ai bisogni delle imprese e del territorio e la capacità di migliorare la qualità dei servizi e della propria organizzazione. Il Ciclo approvato dalla Camera di Trapani è stato elaborato al fine di individuare strumenti, azioni, fasi e soggetti che assicurino l'attuazione e la piena operatività dell'intero sistema di programmazione, pianificazione finanziaria, misurazione, monitoraggio, controllo e valutazione.

Il Piano della Performance, alla luce degli obiettivi strategici, individua gli obiettivi operativi dell'Ente e definisce gli indicatori per misurare e valutare la performance organizzativa dell'Ente.

Il Piano, oltre a dettagliare una serie di informazioni relative al profilo istituzionale e all'identità dell'Ente, al contesto in cui la stessa opera, ed agli indirizzi che a cascata determinano gli obiettivi strategici di riferimento per lo sviluppo delle attività, enuclea gli indicatori che saranno utilizzati per misurare la performance, seguendo una logica "a cascata" da quella dell'Ente, a quella dei Dirigenti delle aree organizzative e dei singoli Dipendenti.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha accompagnato tale processo attraverso il supporto metodologico nella definizione degli obiettivi strategici, degli obiettivi gestionali, degli indicatori e dei target da raggiungere.

Al fine di favorire il miglioramento del grado di individuazione dei bisogni e delle attese degli stakeholders e un continuo miglioramento dei processi di definizione dei piani triennali ed annuali della performance, l'Organismo Indipendente di Valutazione ha supportato un percorso finalizzato alla valorizzazione dei dati e delle informazioni già presenti nell'Ente camerale sui livelli di qualità percepiti dagli utenti. L'analisi dei livelli di gradimento può infatti consentire l'avvio di azioni specifiche sia per il miglioramento dei servizi sia per una più accurata individuazione dei bisogni espressi e delle attese della comunità locale.

### **Relazione sulla performance**

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha provveduto alla validazione della relazione sulla performance predisposta dall'Ente e riferita ai risultati consuntivi dell'anno 2024.

La Relazione sulla performance ha focalizzato sia i risultati economico-finanziari sia i risultati qualitativi e quantitativi, sulla base dei dati e delle informazioni raccolte dall'Ente in tale arco temporale.

Le dimensioni alle quali si è prestata particolare attenzione nell'analisi della relazione sulla Performance sono le seguenti:

- il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;

- l'adeguatezza degli indicatori scelti per monitorare lo stato di attuazione e di realizzazione dei piani e programmi, ovvero l'idoneità di tali indicatori a rappresentare il fenomeno osservato;
- l'attendibilità della misurazione, anche a motivo della continuità o meno della rilevazione dei dati in oggetto nel sistema organizzativo.

Complessivamente assai soddisfacente risulta la percentuale di realizzazione degli obiettivi per l'anno 2024.

Anche il sistema degli indicatori rappresenta un interessante cruscotto per il monitoraggio della performance organizzativa; ciò attesta una crescente capacità di misurazione dei risultati che si è sviluppata nel tempo all'interno dell'Ente e che connota una buona cultura organizzativa della Camera di Commercio di Trapani.

Nell'ambito della performance complessiva la misurazione della performance della singola unità organizzativa consente la valutazione del contributo dei diversi ambiti di responsabilità gestionale mediante il confronto con gli obiettivi e le risorse assegnate, l'attivazione degli opportuni feedback e delle conseguenti azioni correttive.

Inoltre, essa rappresenta l'anello di collegamento fondamentale per ancorare la misurazione della performance individuale a quella organizzativa. Tale importante principio, ovvero quello del collegamento tra performance organizzativa e performance individuale, risulta ampiamente accolto nel sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente camerale di Trapani ed applicato nell'attuazione dello stesso.

Per l'anno 2025 il processo di misurazione e valutazione non si è ancora concluso.

È stata acquisita la Relazione finale del Segretario Generale sui risultati raggiunti. Nel complesso, la gestione della performance camerale dell'anno 2025 risulta in linea con gli obiettivi prefissati.

Entro il mese di giugno l'Ente predisporrà la Relazione sulla performance di cui all'art.10, comma1, lettera b), che dovrà essere validata dall'OIV entro il 30/06/2026.

## **2. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale.**

Il funzionamento del sistema nel suo complesso è attestato dal successivo svolgersi delle attività di pianificazione e programmazione.

La Camera di Commercio di Trapani ha approvato il Preventivo per l'esercizio 2025 nel quale sono state stanziare le risorse per la realizzazione degli obiettivi strategici e operativi dell'Ente.

In adempimento alla fase di Pianificazione Operativa prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione l'Ente camerale ha proceduto alla declinazione operativa della programmazione strategica, definendo attività e programmi da sviluppare in coerenza con la Relazione Previsionale Programmatica.

La successiva fase del processo di pianificazione è scaturita con l'approvazione del Budget direzionale attraverso il quale i programmi e le risorse sono stati tradotti in risorse e obiettivi da assegnare alle singole Aree.

Con riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, conformemente con quanto richiesto dall'art. 8 del decreto legislativo n. 150/2009, gli ambiti sottoposti ad osservazione sono stati i seguenti:

- a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali, oltre alla capacità di attuazione di piani e programmi;
- d) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- e) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- f) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

I Dirigenti hanno proceduto ad effettuare le valutazioni individuali in base al grado di raggiungimento degli obiettivi e agli altri criteri definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha verificato ed attestato la correttezza dell'utilizzo dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. d) del D.Lgs 150/2009 nell'ambito della Relazione sulla performance.

Per quanto riguarda il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, conformemente con quanto richiesto dall'art. 9 del decreto legislativo n. 150/2009, gli ambiti sottoposti ad osservazione sono stati i seguenti:

- a) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- b) la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate.

### **3. Implementazione delle iniziative finalizzate al miglioramento della trasparenza e del grado di integrità, del benessere organizzativo e del grado di condivisione del sistema di valutazione.**

La Camera di Commercio di Trapani ha approvato il Programma triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2025-2027 che elenca tutte le misure necessarie per dare attuazione al principio della trasparenza nell'attività amministrativa e per promuovere lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità, specificando le modalità, i tempi di attuazione, le risorse dedicate e gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative dirette ad assicurare un adeguato livello di trasparenza.

Il Programma dettaglia le tempistiche degli adempimenti per dare attuazione al principio della trasparenza nell'arco del triennio 2025-2027.

I Piani di prevenzione della corruzione e della Trasparenza sono regolarmente pubblicati sul portale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha proseguito nel promuovere l'applicazione di quanto previsto dalla L. 190/2012 e dal D.Lgs. 33/2013; per le prossime verifiche procederà in coerenza con la tempistica delle determinazioni ANAC in materia.

L'OIV ha provveduto, ai sensi dell'art.14, comma 4, lettera g) del D.Lgs.150/2009 e delle delibere ANAC n.1310/2016 e n.192/2025 del 7/05/2025 e le istruzioni fornite con atto del Presidente dell'ANAC ad effettuare la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sul formato di ciascun documento, dato ed informazioni elencati nella griglia di rilevazione, ha svolto gli accertamenti anche tenendo conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, svolta dal RPCT ai sensi dell'art.43, comma 1, del D.Lgs. 33/2013.

Le attestazioni e le griglie di rilevazione sono regolarmente pubblicate nel Portale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente-controlli e rilievi.

L'OIV dà atto, pertanto, dell'attuazione sostanziale delle misure di prevenzione della corruzione previste per l'anno 2025 del PTPCT e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. g) del D.Lgs. 150/2009, con la raccomandazione, già ribadita nelle precedenti relazioni, nei propri verbali e nei documenti di attestazione, di procedere prontamente ad un controllo e ad una revisione completa dei dati pubblicati nella sezione A.T. affinché siano rispettati puntualmente gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013.

Con riferimento alle Pari opportunità si sottolinea che l'Ente è dotato del C.U.G., il quale ha periodicamente monitorato il grado di benessere organizzativo dell'Ente.

In conclusione, l'OIV, nello svolgimento delle attività di propria competenza, tenendo conto del monitoraggio svolto sul Sistema di misurazione e valutazione della performance, sul Piano della performance, sul Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, contenuti in seno al PIAO, non avendo riscontrato significative criticità, considera in modo positivo le modalità di funzionamento del ciclo della performance, anche se suscettibile di miglioramenti.

La presente Relazione è trasmessa all'Organo d'indirizzo politico amministrativo, al Segretario Generale ed è pubblicata sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Trapani, 14 aprile 2026

IL PRESIDENTE

Ing. Riccardo D'Amico

Firmato digitalmente da  
**Riccardo D'Amico**  
CN = Riccardo D'Amico  
O = Ordine degli Ingegneri della Provincia di Palermo  
C = IT

I COMPONENTI

Dott. Angelo Fortuna

Firmato digitalmente da  
Fortuna Angelo  
Firmato il 14/04/2026 15:37  
Seriale Certificato: 3175771  
Valido dal 10/01/2024 al 10/01/2027  
InfoCertare Qualified Electronic Signature CA

Dott. Aldo Luca Cupello

Firmato digitalmente da  
**CUPELLO ALDO LUCA**  
C = IT