



UNIONCAMERE
EMILIA-ROMAGNA

ESPOSTO ALL'ALBO
DIGITALE
DAL 23/09/2025
AL 29/9/2025

IL SEGRETARIO GENERALE

(Avv. Stefano Bellei)

**Delibera nr. 46/2025
in data 22/07/2025**

Sono presenti:

Valerio Veronesi, Presidente Unioncamere Emilia-Romagna e della Camera di commercio di Bologna;
Stefano Landi, Presidente della Camera di commercio dell'Emilia (in collegamento meet);
Giuseppe Molinari, Presidente della Camera di commercio di Modena;
Carlo Battistini, Presidente della Camera di commercio della Romagna.

Per il Collegio dei Revisori dei Conti partecipa:

Cinzia Iucci, Presidente del Collegio dei Revisori (in collegamento meet);
Claudio Gandolfo, membro effettivo del Collegio.

Assistono alla riunione della Giunta:

Roberto Albonetti, Segretario Generale della Camera di commercio dell'Emilia;
Maria Giovanna Briganti, Vicesegretario Generale vicario della Camera di commercio della Romagna;

Guido Caselli, Vicesegretario Generale Unioncamere Emilia-Romagna.

Segretario verbalizzante: Stefano Bellei, Segretario Generale di Unioncamere Emilia-Romagna e della Camera di commercio di Modena, coadiuvato da Gianna Padovani, Responsabile della Segreteria Direzionale di Unioncamere Emilia-Romagna.

La riunione della Giunta si tiene in presenza, con collegamento meet dietro richiesta.

3) Deliberazioni:

Il Segretario Generale, su indicazione del presidente, procede a esaminare le deliberazioni.

b) Oggetto: Valutazione performance 2024 del Segretario Generale

Il **Presidente**, avendo già avuto modo di confrontarsi per le vie brevi con i colleghi Presidenti sull'argomento in oggetto, d'intesa con i medesimi chiede all'avvocato Stefano Bellei di rimanere in riunione. Assume le funzioni di segretario verbalizzante Carlo Battistini.

Il Presidente ricorda che il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", ha previsto che venga definito e sviluppato un ciclo di gestione della performance strutturato nel rispetto dei principi della performance, della trasparenza e della premialità e all'art. 14 ha previsto che l'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) proponga, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione, " ... all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice".

Il Presidente ricorda quindi che, al fine di impostare correttamente l'attività nelle tempistiche ordinarie,

- con Determina Presidenziale n. 2 del 31 gennaio 2024, ratificata con delibera di Giunta n. 18 del 27 febbraio 2024, venne adottato il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 2024-2026, e quindi il sistema di obiettivi strategici/operativi ed individuali, in linea con il Sistema di misurazione e valutazione della performance 2024, approvato con delibera di Giunta n. 91 del 14 dicembre 2023;
- con determinazione del Segretario Generale n. 16 del 15 febbraio 2024 sono stati assegnati gli obiettivi del Segretario generale e del Vicesegretario per l'anno 2024.

Il Presidente ripercorre quindi le fasi finali del ciclo della performance 2024: la Giunta camerale, dopo l'approvazione del PIAO 2023-2025, ha preso atto

- con delibera n. 28 c del 21 maggio 2025, delle ulteriori valutazioni effettuate dall'OIV sul funzionamento generale del sistema, formalizzate nella "Relazione 2024 sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni" del 29 aprile 2025,
- con delibera n. 41 dell'11 giugno 2025 delle ottime performance raggiunte di cui ha dato conto la Relazione sulla performance 2024.

Oggetto della valutazione di Dirigenti, ivi compreso il Segretario Generale, sono:

- i risultati, ossia la risultante della performance organizzativa relativa all'ente nella sua globalità e all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, nonché al grado di conseguimento di obiettivi individuali prescelti tra quelli del Piano della performance;
- i comportamenti agiti e le competenze dimostrate dai Dirigenti stessi per conseguire i risultati prefissati.

L'incidenza della componente "Risultati" e di quella "Comportamenti e competenze", differenziata tra le tipologie di personale oggetto di valutazione individuale (in relazione ai diversi ruoli ricoperti), in relazione al Segretario Generale è come di seguito specificata:

	RISULTATI			COMPORTAMENTI E COMPETENZE
	performance di Ente	performance ambito organizzativo	Obiettivi individuali	
Segretario Generale	50%	0%	30%	20%

Il grado di raggiungimento degli obiettivi di Ente e di quelli assegnati nel 2024 al personale dirigente, sia in relazione all'ambito organizzativo di diretta responsabilità che agli obiettivi individuali, è stato già esposto nella Relazione sulla performance 2024, in particolare nella sezione 4 "Rendicontazione obiettivi individuali" e negli allegati alla Relazione.

I fattori di valutazione sui quali è chiamata ad esprimersi la Giunta sulla base della proposta dell'Organismo indipendente di valutazione (mediante una scala di valutazione a sette scaglioni: molto al di sotto, al di sotto, in linea, buono, distinto, ottimo, eccellente), sono i seguenti (allegato n.2):

- **leadership**, intesa come capacità di assumere un ruolo di orientamento dei comportamenti della struttura verso le priorità dell'ente;
- **innovatività**, intesa come capacità di stimolare l'innovazione a livello tecnologico, organizzativo e procedurale;
- **capacità relazionali e di networking**, intesa come capacità di curare le relazioni e costruire reti relazionali con gli interlocutori dell'ente allo scopo di accrescerne la presenza e l'efficacia istituzionali;
- **capacità direzionale**, intesa come capacità di chiarire gli obiettivi dell'ente, condividerli, tradurli in piani operativi, di azione, coordinare e ottimizzare le risorse impiegate;
- **trasparenza e prevenzione della corruzione**, intesa come grado di partecipazione al processo di gestione del rischio e di diffusione della cultura della legalità nell'ente.

Ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 150/09 e in base a quanto previsto e formalizzato nel documento sul "Sistema di misurazione e valutazione della performance" 2024, approvato con deliberazione di Giunta n. 91 del 14 dicembre 2023, il Presidente sottopone quindi alla Giunta la proposta di valutazione del Segretario Generale, informalmente condivisa con i Presidenti in vista della riunione odierna, per i risultati conseguiti nell'anno 2024, inviata dall'Organismo Indipendente di Valutazione nella persona del dott. Luigi Lavecchia e recepita con protocollo n. 0001692 in data 14 luglio 2025 (allegato n. 1 alla presente delibera di cui costituisce parte integrante).

Il Presidente ricorda peraltro gli esiti e la valutazione finale del Corso di Formazione dei Segretari generali 2023-2024 e 2024-2025 nell'ambito dei quali l'avvocato Bellei ha raggiunto il monte ore massimo previsto dalla normativa conseguendo un giudizio di

eccellenza per la frequenza delle 2 edizioni. Tali esiti, ai sensi dell'art. 12, co.6, del DM 26/10/2012, n. 230, devono essere considerati nell'ambito della valutazione complessiva del Segretario generale.

Il Presidente, in linea con l'OIV, evidenziando l'ottima capacità gestionale dimostrata dal Segretario Generale, propone per la valutazione i punteggi di cui all'allegato n. 2.

Il Presidente segnala inoltre che, in esito al processo di valutazione della performance individuale dei dirigenti, viene verificata l'osservanza degli obblighi cui la norma vigente correla la fattispecie di responsabilità dirigenziale ostative ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato e le eventuali violazioni degli obblighi dirigenziali, rilevanti ai fini dell'attribuzione del risultato (allegato n. 4). Il Presidente fa presente che allo stato non si è a conoscenza di segnalazioni e fatti che richiedano specifici approfondimenti al riguardo.

Il Presidente da ultimo precisa che dalla presente valutazione non discenderà alcuna forma di retribuzione premiale, stante il rapporto convenzionale sussistente tra l'Unione regionale e la Camera di commercio di Modena in relazione all'affidamento all'avv. Stefano Bellei dell'incarico di Segretario generale UCER.

Nel ricordare comunque che, ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D.Lgs. 150/2009, la validazione dell'OIV della Relazione della performance è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito, il Presidente precisa che la stessa è stata validata da parte dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in data 17/06/2025, prot. n. 0001539 del 18/06/2025. La Relazione sulla performance 2024 ed i documenti relativi alla validazione sono stati pubblicati, nel termine previsto del 30 giugno, nelle apposite sotto sezioni del sito dell'Unione regionale, nell'ambito della sezione denominata "Amministrazione trasparente".

La Giunta prende atto dell'analisi condotta dall'Organo Indipendente di Valutazione, facendone proprio il metodo e il giudizio complessivo espresso, e, condividendo le proposte avanzate dal Presidente, ne approva le valutazioni proposte.

Al termine,

la Giunta

all'unanimità

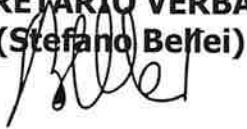
DELIBERA

- di approvare l'analisi condotta dall'Organo di valutazione strategica sia nel metodo che nei contenuti e la relativa proposta di valutazione inviata al Presidente della Giunta **(Allegato 1)** alla presente deliberazione di cui costituisce parte integrante);
- di confermare i giudizi proposti dal Presidente valutando molto positivamente l'operato del Segretario Generale della Camera di Commercio di Modena, Avv. Stefano Bellei, per l'anno 2024 in relazione agli obiettivi e ai parametri stabiliti in sede di approvazione del PIAO 2024-2026 e sulla base degli elementi forniti dall'Organo di valutazione strategica dell'Ente, attribuendo per le competenze manageriali le valutazioni di cui alla scheda allegata **(Allegato 2)**, conseguendo un punteggio di 19,60/20 punti che sommato agli 79,23/80

punti derivanti dal risultato degli obiettivi porta la scheda ad un consuntivo di 98,83/100 punti;

- di approvare quindi la misurazione e la valutazione di tutti gli ambiti oggetto di valutazione, così come integrate e rappresentate nella scheda individuale dell'avv. Stefano Bellei di cui all'**Allegato 3**, che costituisce parte integrante della presente deliberazione, e più precisamente il punteggio complessivo pari a 98,83/100 raggiunto nella scheda del Segretario;
- di prendere atto dell'assenza di segnalazioni e/o accertamento di violazioni in merito agli obblighi dalla cui violazione discendono forme di responsabilità dirigenziale (**Allegato 4**);
- di dare atto che non discenderà alcuna forma premiale a valle della presente valutazione.

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE
(Stefano Bellei)



IL PRESIDENTE
(Valerio Veronesi)



**UNIONCAMERE
EMILIA-ROMAGNA**
il presente documento non ha valore legale

**Organismo Indipendente di Valutazione
dell'Unione regionale delle C.C.I.A.A.
dell'Emilia-Romagna**



UNIONCAMERE
EMILIA-ROMAGNA



CICLO DELLA PERFORMANCE 2023

Procedura e proposta di valutazione
del Segretario Generale

Consegnato il 01/07/2024

1. ANALISI DEL CONTESTO DI RIFERIMENTO ENTRO CUI INQUADRALE LA PROPOSTA DI VALUTAZIONE

DEL S.G.

Lo scrivente Organismo Indipendente di Valutazione (OIV nel prosieguo), nominato giusta determinazione presidenziale nr. 6 del 28.02.2022, nel corso del 2023 ha svolto la propria attività trovandosi a collaborare ed interagire con il S.G. dott. Stefano Bellei.

Nel corso del 2023 lo scrivente ha mantenuto un costante confronto con il S. per monitorare lo stato d'avanzamento dei programmi e, più in generale, il livello organizzativo del lavoro.

Tra i compiti affidati dal D.Lgs. 150/2009 all'OIV o strutture analoghe, vi è quello di supportare la Giunta nella sua attività di valutazione del Segretario Generale.

Come chiarito da Unioncamere nelle Linee guida sulla relazione della relazione annuale sul funzionamento del sistema: *"Il Segretario Generale, sulla base dei dati relativi al raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti, procede alla valutazione delle performance individuali degli stessi, sulla base di quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione dell'Ente (e con il supporto delle schede di valutazione predisposte); inoltre, effettua dei colloqui con i dirigenti al fine di comunicare gli esiti della valutazione, commentare i risultati raggiunti e i comportamenti tenuti e orientare il valutato verso obiettivi e azioni utili nel futuro"*

Diverso è stato, invece, il comportamento tenuto in merito al processo di valutazione della performance individuale del S.G. con riferimento al quale task lo scrivente OIV monocratico è chiamato a supportare la Giunta nella valutazione della performance.

La seguente proposta di valutazione del S.G. è stata rilasciata in conformità con le linee guida OIV di Unioncamere che alle pagine 25-26 chiariscono come "La proposta di valutazione è effettuata solamente per il Segretario Generale; per la dirigenza e per il personale l'attività dell'OIV si esplica attraverso la verifica della correttezza e idoneità dell'intero impianto alla base dei sistemi di misurazione e valutazione della performance individuale".

In tal guisa questo OIV ha provveduto ad elaborare una proposta in base ai risultati raggiunti e valutati attraverso le specifiche tecniche e metodologie individuate all'interno del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale (SMVPOI in seguito) operando attraverso la costante interazione con la struttura tecnica di supporto per l'acquisizione, l'utilizzo e l'interpretazione dei dati sul raggiungimento degli obiettivi (in particolare con riferimento alla verifica del perseguimento degli obiettivi posti all'interno delle Linee Strategiche).

Il SMVPOI garantisce l'integrazione e la corretta applicazione delle varie fasi del ciclo di gestione della performance, essendo stato redatto tenendo conto delle Linee Guida predisposte da Unioncamere nel novembre 2018, predisposte in collaborazione con il Dipartimento della funzione Pubblica.

In applicazione del vigente comma 1 dell'art.7 del D.Lgs. n.150/ 2009, è previsto che il SMVPOI debba essere adottato e aggiornato annualmente con apposito provvedimento dell'organo d'indirizzo politico-amministrativo, previo parere vincolante dell'OIV.

Il ciclo della performance 2023 si è svolto in maniera pienamente conforme al dettato normativo con approvazione del PIAO 2023-2025 con Determina Presidenziale n. 1 del 31/01/2023 nel rispetto di quanto previsto dall'art. 10 comma 1 lett. a) del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ("PIAO") rappresenta un documento di pianificazione con orizzonte temporale triennale, istituito dall'articolo 6 del Decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 173 che costituisce una sorta di «testo unico della programmazione».

Esso, infatti, sostituisce i vari documenti di programmazione fino ad oggi prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni, dei quali non rappresenta una mera sommatoria, ed introduce il concetto di «*pianificazione integrata*» e superando, quindi, l'approccio frammentario dei processi, venutosi a determinare a seguito della sovrapposizione di diversi interventi normativi in vari ambiti (performance, trasparenza, anticorruzione, parità di genere, fabbisogni di personale, lavoro agile, ecc.).

Il processo di gestione della performance 2023 della Unione regionale delle Camere di commercio dell'Emilia-Romagna risulta pertanto, pienamente aderente rispetto a quanto previsto dalla normativa principale di riferimento di cui al D.Lgs. 150/2009, e successive modificazioni, recante *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*.

Altresì, il ciclo della performance 2023 è stato svolto nel rispetto delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che attualmente riveste funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della performance di tutte le Amministrazioni Pubbliche, come recepiti dagli indirizzi resi da Unioncamere per garantire una gestione uniforme del suddetto ciclo nell'ambito del sistema camerale.

Il PIAO 2023-2025 è stato approvato nel rispetto del termine previsto a regime del 31 gennaio ed infatti si è provveduto con Delibera Presidenziale n.1 del 31 gennaio 2023.

Alla data della presente proposta di valutazione risulta, inoltre, approvata (con Delibera di Giunta n. 37 del 17 giugno 2024) la Relazione annuale sulla performance per l'anno 2023 il cui termine ultimo per

la redazione e pubblicazione fissato al 30 giugno 2023 e lo scrivente OIV ha provveduto (il 27 giugno 2024) alla elaborazione del documento di validazione di detta Relazione.

2. LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL S.G.

La presente proposta di valutazione viene consegnata e protocollata all'attenzione del Presidente della Giunta dell'UR in tempo utile per l'analisi nel corso della riunione della Giunta avente tra i punti all'ordine del giorno proprio la valutazione del S.G..

Essa tiene conto:

- ✓ del SMVPOI approvato dalla Giunta con deliberazione di Giunta n. 91 del 14.12.2023 e, in particolare, dei paragrafi 4.2 (cfr. "4.2 Criteri e fattori di misurazione e valutazione del personale") e 4.3 (cfr. "4.3 Modalità di valutazione della performance individuale");
- ✓ dello stato di realizzazione delle attività rientranti nelle linee strategiche definite dagli Organi;
- ✓ dell'organizzazione del lavoro con riferimento a responsabilità e prestazioni all'interno dell'Area Dirigenziale.

Entrando nel merito dei criteri utilizzati per la valutazione della performance individuale del S.G., il SMVPOI approvato per il ciclo della performance 2023 dall'UCER Emilia Romagna prevede (cfr. paragrafo 4.2.1 "Personale con qualifica dirigenziale"), che la valutazione della dirigenza, da parte della Giunta, sia effettuata entro il mese di giugno dell'anno n+1), udita la proposta di valutazione dell'OIV finalizzata all'attribuzione della retribuzione di risultato mediante l'applicazione della metodologia appositamente prevista per il solo S.G..

Il SMVPOI in vigore per il 2023 ha recepito quanto previsto dall'art. 4 bis del D.L. 13/2023, convertito con modificazioni dalla L.41 del 21.04.2023 il quale stabilisce di assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento.

La norma, ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. E prevede che la verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento venga effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64.

Si dà atto, quindi, che il 30% della retribuzione – come stabilito dal SMVPOI – del risultato potenziale verrà riconosciuta al S.G. (qualora sia prevista al corresponsione di premialità), in quanto dirigente apicale, in relazione all'obiettivo ed ai target sopra indicati.

Per il restante 70% della retribuzione di risultato potenziale, resta invariata la modalità di misurazione e valutazione della performance individuale che prevede, per i Dirigenti, oltre agli obiettivi relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, anche l'assegnazione di specifici obiettivi individuali, di cui il PIAO 2023-2025 ha già dato conto e a cui si rimanda.

Oggetto della valutazione dei dirigenti, ivi compreso il Segretario Generale, sono:





- i risultati, ossia la risultante della performance organizzativa relativa all'ente nella sua globalità e all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, nonché al grado di conseguimento di obiettivi individuali prescelti tra quelli del Piano della performance;
- i comportamenti agiti e le competenze dimostrate dai dirigenti stessi nel conseguire i risultati prefissati.

I fattori e relativi sub fattori utilizzati per la valutazione dei comportamenti dei dirigenti sono riconducibili a:

- capacità direzionale, intesa come capacità di chiarire gli obiettivi dell'ente, condividerli, tradurli in piani operativi, di azione, coordinare e ottimizzare le risorse impiegate;
- leadership, intesa come capacità di assumere un ruolo di orientamento dei comportamenti della struttura verso le priorità dell'ente;
- innovatività, intesa come capacità di stimolare l'innovazione a livello tecnologico, organizzativo e procedurale;
- capacità relazionali e di networking, intesa come capacità di curare le relazioni e costruire reti relazionali con gli interlocutori dell'ente allo scopo di accrescerne la presenza e l'efficacia istituzionali;
- trasparenza e prevenzione della corruzione, intesa come grado di partecipazione al processo di gestione del rischio e di diffusione della cultura della legalità nell'ente.

La misurazione e valutazione dei risultati della performance individuale avviene sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa complessiva definiti in sede di Piano della performance - a regime anche sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi riferiti all'ambito organizzativo di competenza - nonché sulla base del grado di conseguimento di obiettivi individuali assegnati.

Il punteggio massimo conseguibile per ogni categoria di personale dell'Unione Regionale delle Camere di commercio dell'Emilia Romagna è pari a 100, calcolato considerando le incidenze percentuali delle 3 componenti, che, nel caso del S.G. sono le seguenti:

	RISULTATI			COMPORTEMENTI E COMPETENZE	
	 Performance di ente	 Performance ambito organizzativo	 Obiettivi individuali		
Segretario generale	50%	0%	30%	20%	100%

Fatta base 100, pertanto il punteggio massimo attribuibile alla componente “performance organizzativa” è pari a 50,00; il punteggio massimo attribuibile agli “obiettivi individuali” è 30,00 e il punteggio massimo attribuibile ai “comportamenti e competenze” è pari ad 20,00.

2.1 IL PRIMO AMBITO: LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Con riferimento al primo ambito, avendo l’Ente conseguito un punteggio pari al 99,53% per la performance organizzativa relativamente al ciclo della performance 2023, il punteggio conseguito dal S.G. risulta pari a: $50,00 \times 99,53\% = 49,77$ (quarantannove e settasette).

2.2 IL SECONDO AMBITO: GLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

Passando al secondo ambito, il punteggio massimo attribuibile agli “obiettivi individuali” è 30,00 così come evidenziato dalla tabella che segue:

La scheda con i n.4 obiettivi è stata allegata al PIAO 2023-2025 (pagina n.34) approvato con Determina Presidenziale n.2 del 30/03/2023.

- A1.2 – “Adegua**re** progressivamente l'Unione regionale alla natura pubblica che le è stata riconosciuta, in linea con l'intero sistema camerale Attuare le misure di prevenzione della corruzione. Aggiornare e monitorare la sezione Amministrazione Trasparente del sito. A1.2 - Compliance normativa” con peso 25% (ovvero 7,50 su 30,00);

- A1.2.1_1 – “Revisione Codice di Comportamento, con parere vincolante positivo dell'OIV, entro 3 mesi dalla data di approvazione del decreto di modifica Misura la volontà camerale di adottare, revisionando quello attualmente vigente, il Codice di Comportamento, con parere vincolante positivo dell'OIV, a seguito dell'approvazione del Decreto di modifica del DPR 62/2016. L'obiettivo si intende confermato nell'anno corrente qualora il Decreto sia approvato entro il 30/09/2023” con peso 25% (ovvero 7,50 su 30,00);
- A2.1.2 – “Consolidare il sistema delle relazioni utili al perseguimento della finalità proprie dell'Unione e del sistema camerale regionale Consolidare il sistema delle relazioni - in particolare con la Regione ER, ma anche con l'Assemblea legislativa ed altri Soggetti istituzionali e privati - utili al perseguimento della finalità proprie dell'Unione del sistema camerale regionale” con peso 25% (ovvero 7,50 su 30,00);
- B1.1.1 – “Approvazione regolamenti per il reclutamento e per lo sviluppo del personale. Approvazione regolamenti per il reclutamento e per lo sviluppo del personale” con peso 25% (ovvero 7,50 su 30,00).

Con riferimento al **primo obiettivo**, si evidenzia come lo stesso, declinato sulla base dei due indicatori (aventi ciascuno peso 50%) indicati nella tabella sopra riportata, **risultati conseguito al 100%**:

- A1.2.1_2 - Livello di realizzazione misure pianificate per la prevenzione della corruzione misurato dal seguente algoritmo “N. misure realizzate nell'anno tra quelle individuate nell'ambito del trattamento del rischio / N. misure generali e specifiche individuate nell'anno nell'ambito del trattamento del rischio A1.2.1_2 / A1.2.1_2” e pienamente raggiunto in quanto il risultato consuntivo è stato 95,65% a fronte di un target di $\geq 90\%$;
- A1.2.1_1 - Rispetto degli obblighi di pubblicazione dei dati in Amministrazione trasparente misurato dal seguente algoritmo “N. sottosezioni del sito Amministrazione trasparente di Unioncamere Emilia-Romagna aggiornate da disposizioni normative / N. sottosezioni del sito Amministrazione trasparente, per come individuate nel PTPCT A1.2.1_1. / A1.2.1_1” pienamente raggiunto in quanto il risultato consuntivo è stato 100% a fronte di un target di $\geq 90\%$.

Con riferimento al **secondo obiettivo** misurato con peso 100% da un unico indicatore (“A1.2.1_1 - Revisione Codice di Comportamento, entro la data”) avente come algoritmo “Revisione Codice di Comportamento, entro la data A1.2_1”) si segnala come la data target entro la quale realizzare il documento era fissata per il 29/09/2023 e il **risultato è pari al 100%** in quanto il documento è stato completato il 26/09/2023.

Anche il **terzo obiettivo** è declinato sulla base di un unico indicatore “A2.1.2_5 - Convenzioni in essere con la Regione ER, l'Assemblea legislativa e altri Soggetti istituzionali e privati, utili al perseguimento

della finalità proprie dell'Unione e del sistema camerale regionale" misurato con il seguente algoritmo "Convenzioni in essere con la Regione ER, l'Assemblea legislativa e altri Soggetti istituzionali e privati, utili al perseguimento della finalità proprie dell'Unione e del sistema camerale regionale A2.1.2". Risulta **raggiunto al 100%** in quanto il risultato consuntivo (34) è superiore al target fissato (≥ 25).

Il **quarto obiettivo**, declinato sulla base dell'indicatore "B1.1.1 - Approvazione regolamenti per il reclutamento e per lo sviluppo del personale" è stato misurato sulla base del seguente algoritmo "Approvazione regolamenti per il reclutamento e per lo sviluppo del personale B1.1.1" e mostra un grado di raggiungimento del 100% (in quanto detti regolamenti dovevano essere approvati entro il 30/09/2023 e sono, invece, stati approvati ben prima in data 20/07/2023).


Con riferimento al secondo ambito, relativamente ai n.4 obiettivi individuali, il punteggio conseguito dal S.G. risulta pari a: **30,00 (trenta)**.

2.3 IL TERZO AMBITO: COMPORTAMENTI E COMPETENZE

Con riferimento al terzo ambito ("comportamenti e competenze"), il punteggio massimo attribuibile è pari ad 20,00.

Stando al SMVPOI le principali fasi della misurazione e valutazione della performance individuale sono le seguenti 5 ciascuna avente peso 20% e declinata attraverso n.3 sub fattori per un totale, quindi, di 15 elementi oggetto di valutazione:



	Peso attribuito fattore	Sub-fattore di valutazione
SDQ1- Leadership	20,00%	SDQ1.1 - Stimola le persone, attivando motivazione e voglia di fare e valorizzandone l'apporto profuso in un'ottica di empowerment
		SDQ1.2- Esercita in modo consapevole e responsabile l'autorità connessa al proprio ruolo
		SDQ1.3- Fornisce attraverso il proprio comportamento un esempio professionale da seguire
SDQ2 - Innovatività	20,00%	SDQ2.1- E' aperto ed adotta soluzioni innovative in ogni settore dell'organizzazione (es. tecnologie, servizi e processi...)
		SDQ2.2- Dimostra forte interesse per le occasioni di formazione e lo scambio di esperienze
		SDQ2.3- Seleziona, rende trasmissibili e ripetibili le migliori soluzioni individuate per accrescere l'efficacia e l'efficienza dei servizi
SD3- Capacità relazionali e di networking	20,00%	SD3.1- E' capace di stimolare e sviluppare la partecipazione, il coinvolgimento, l'integrazione fra le Strutture dell'Organizzazione
		SD3.2- Sfrutta i margini di trattativa esistenti per raggiungere un risultato positivo in tutte le situazioni di competizione e confronto, orientandosi alla soddisfazione di tutti gli attori (Interni ed esterni) coinvolti
		SD3.3- E' in grado di cogliere legami e relazioni del contesto in cui opera avendo consapevolezza delle esigenze dell'ambiente esterno
S4- Capacità direzionale	20,00%	S4.1- Valuta scelte e opportunità in un'ottica di lungo periodo, elaborando previsioni, probabili andamenti e possibili evoluzioni
		S4.2 - Prende decisioni efficaci, tenendo conto della molteplicità delle variabili connesse e/o in assenza di precedenti, scegliendo tra diverse alternative con lucidità e tempestività anche in condizioni di incertezza, carenza o complessità
		S4.3- Possiede una visione d'insieme del proprio lavoro, della propria struttura, dei processi e delle persone che utilizza per assumere decisioni consapevoli e di lungo periodo
S5- Trasparenza e prevenzione della corruzione	20,00%	S5.1- Interpreta il ruolo di Responsabile Anticorruzione e Trasparenza promuovendo la cultura della legalità e la sensibilizzazione in materia a tutti i livelli dell'organizzazione
		S5.2- Promuove forme di collaborazione e coordinamento con gli altri Organismi di monitoraggio e compliance (OIV, Revisioni...) al fine di ottimizzare, in ottica sistemica, l'intero sistema di controlli previsti per l'amministrazione
		S5.3- Valorizza le misure anticorruzione e trasparenza nell'organizzazione della struttura, delle attività e delle responsabilità condivise

Coerentemente con quanto previsto dal SMVPOI cui si rimanda, per ogni sub fattore va individuata una valutazione secondo una scala di 7 elementi ovvero:

Livelli di valutazione (Sub – fattori)	Livello performance	Punteggio
Molto al di sotto	20%	0,27
Al di sotto	30%	0,40
In linea	60%	0,80
Buono	70%	0,93
Distinto	80%	1,07
Ottimo	90%	1,20
Eccellente	100%	1,33

Il punteggio massimo di 20,00 si raggiunge con una valutazione del livello di performance del 100% (“eccellente”) per ciascuno dei 15 sub fattori (15*1,33).

Per poter analizzare i risultati sugli ambiti comportamentali del S.G., occorre partire dall’analisi del perché l’UCER abbia attivato il ciclo della performance e si sia dotato di un OIV.

La natura giuridica delle Unioni regionali è stata, negli anni passati, oggetto di un acceso dibattito tra gli amministratori, divisi tra sfera pubblica e sfera privata. Il MEF-RGS ritiene che alle Unioni regionali delle Camere di commercio si applichino le norme del settore pubblico: su questa base ha formulato alcuni rilievi sulla gestione amministrativa e del personale dell’Unione regionale dell’Emilia-Romagna e il Consiglio di Stato in data 9 agosto 2021 ha deciso che tali rilievi hanno natura prescrittiva e, come tali, devono condurre a una profonda revisione di alcune regole gestionali finora utilizzate.

All’interno di questo processo di riallineamento rientra l’adozione del **Ciclo della performance**, previsto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150 (il cosiddetto Decreto Brunetta), recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, che, nel rispetto dei principi della *performance*, della trasparenza e della premialità, vede il proprio punto di attenzione nel miglioramento continuo della *performance* organizzativa, nel “contributo che le varie componenti organizzative dell’Ente e l’Ente stesso nel suo complesso apportano attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità dell’Ente e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni della collettività in vista dei quali l’Ente è stato costituito”.

Le leve individuate a tal fine possono sintetizzarsi in:

- misurare e valutare i propri servizi e le proprie priorità strategiche (perché ciò che non è misurabile non è migliorabile, né spendibile),
- rendere trasparenti ed accessibili obiettivi, modalità di misurazione (relativi agli andamenti gestionali e all’utilizzo delle risorse), risultati,
- premiare il merito, collegando la misurazione e la valutazione delle performance organizzative con la misurazione e la valutazione delle performance individuali.

L'art. 7, comma 1 del D. Lgs. 150/2009 prevede inoltre che le amministrazioni pubbliche *"adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance"*, ossia il complesso integrato di regole, procedure, attori e strumenti, grazie al quale l'Ente è in grado di sovrintendere alle proprie attività di misurazione e valutazione della *performance* dell'Amministrazione, sia organizzativa che individuale.

Ebbene in tale contesto, il 2023 rappresenta il secondo anno di applicazione per l'UCER del ciclo della performance con l'individuazione di tutti i documenti previsti (Sistema di Misurazione, Codice di Comportamento, Piano della Performance, divenuto PIAO; Relazione sulla performance, assegnazione degli obiettivi, attestazione degli obblighi di trasparenza) solo per citare i principali documenti/elementi gestiti relativamente al ciclo della performance 2023.

Questo OIV ritiene, pertanto, innanzitutto di evidenziare come il S.G. dell'UCER abbia dovuto gestire ed affrontare questa importante sfida ossia allineare l'Unione Regionale a quanto previsto dal D.Lgs.150/2009.

In tal senso in termini generali si evidenzia l'eccellente lavoro svolto dal S.G. nella gestione di tutti gli aspetti collegati al ciclo della performance che questo OIV ha potuto verificare per effetto sia della diretta interlocuzione avuta con call e scambio di mail che attraverso l'interazione continuativa (e in alcuni casi giornaliera) con la struttura di supporto all'OIV rappresentata dal Dott. Lenzi e dalla dott.ssa Tricase della Camera di commercio di Modena.

Passando a ciascuno dei cinque ambiti di analisi, si riporta una breve riflessione sull'impatto avuto dal S.G.:

SDQ1- Leadership	20,00%	SDQ1.1 - Stimola le persone, attivando motivazione e voglia di fare e valorizzandone l'apporto profuso in un'ottica di empowerment	Si conferma quanto già detto nel 2022 circa la percezione dell'attività di stimolo che ha permesso di attivare la motivazione dei dipendenti in particolare del dott. Lenzi che è diventato ormai il referente della gestione del ciclo della performance e col quale interagisco costantemente e con grande cordialità.
		SDQ1.2- Esercita in modo consapevole e responsabile l'autorità connessa al proprio ruolo	Il S.G. è presente e lo si avverte ma senza invadere gli ambiti di autonomia dei responsabili.
		SDQ1.3- Fornisce attraverso il proprio comportamento un esempio professionale da seguire	L'elevata professionalità del S.G. è stata percepita costantemente come elemento di leadership appunto fondata su competenze e non già sull'autorità
SDQ2 - Innovatività	20,00%	SDQ2.1- E' aperto ed adotta soluzioni innovative in ogni settore dell'organizzazione (es. tecnologie, servizi e processi...)	Si è percepita la capacità di apertura nella ricerca di soluzioni euristiche e capaci di migliorare l'organizzazione attraverso processi accettati e condivisi
		SDQ2.2- Dimostra forte interesse per le occasioni di formazione e lo scambio di esperienze	L'attenzione per la formazione è parsa assolutamente importante in quanto il S.G.

			<p>ha portato avanti il percorso di formazione presso Unioncamere.</p> <p>Come dichiarato dalla dott.ssa Nicoletta Di Pasqua di Sicamera, il S.G. ha raggiunto il monte ore massimo previsto dalla normativa avendo maturato 30 ore con la frequenza del Corso "Digital transformation & digital mindset" ed avendo correttamente fruito 2 Moduli del Percorso "Il punto sul nuovo Codice degli appalti pubblici".</p> <p>L'attestato finale riporterà, dunque, quale giudizio: eccellente.</p>
		SDQ2.3- Seleziona, rende trasmissibili e ripetibili le migliori soluzioni individuate per accrescere l'efficacia e l'efficienza dei servizi	<p>Su questo punto si rileva la disponibilità a mettere a disposizione l'esperienza maturata anche come S.G. della CCIAA di Modena a servizio dell'UCER grazie al ruolo della dott.ssa Tricase che fa da <i>trade union</i>.</p>
SD3- Capacità relazionali e di networking	20,00%	<p>SD3.1- E' capace di stimolare e sviluppare la partecipazione, il coinvolgimento, l'integrazione fra le Strutture dell'Organizzazione</p> <p>SD3.2- Sfrutta i margini di trattativa esistenti per raggiungere un risultato positivo in tutte le situazioni di competizione e confronto, orientandosi alla soddisfazione di tutti gli attori (interni ed esterni) coinvolti</p> <p>SD3.3- E' in grado di cogliere legami e relazioni del contesto in cui opera avendo consapevolezza delle esigenze dell'ambiente esterno</p>	<p>Si è vista tale capacità nel momento in cui è stato necessario far dialogare personale dell'UR (il dott. Lenzi) cui cedere progressivamente delega e responsabilità in materia di ciclo della performance con il consulente esterno (OIV) e con personale della Camera di Modena (dott.ssa Tricase). Il tutto è stato gestito con serenità e nel riuscito impegno a creare un team multidisciplinare capace di affrontare da molteplici ambiti gli aspetti legati al ciclo della performance. Il percorso ad oggi possiamo dire che, rispetto al ciclo 2022, è molto avanti tanto che il primo riferimento per me è diventato il dott. Lenzi.</p> <p>Vale quanto detto sopra con l'attenzione avuta dal S.G. a gestire le varie anime del gruppo di lavoro favorendone la focalizzazione sul core business</p> <p>Si è posto come soggetto ponte tra UR e Camere di Commercio dell'Emilia Romagna e nei rapporti con i soggetti istituzionali esterni (in primis la Regione ER)</p>
S4- Capacità direzionale	20,00%	<p>S4.1- Valuta scelte e opportunità in un'ottica di lungo periodo, elaborando previsioni, probabili andamenti e possibili evoluzioni</p> <p>S4.2 - Prende decisioni efficaci, tenendo conto della molteplicità delle variabili connesse e/o in assenza di precedenti, scegliendo tra diverse alternative con lucidità e tempestività anche in condizioni di incertezza, carenza o complessità</p> <p>S4.3- Possiede una visione d'insieme del proprio lavoro, della propria struttura, dei processi e delle persone che utilizza per assumere decisioni consapevoli e di lungo periodo</p>	<p>Si è notata la capacità di creare le premesse per una ottimale organizzazione dell'Ente in prospettiva di medio-lungo termine impegnandosi per la gestione di un ciclo della performance che, per fasi di maturità, possa divenire in grado di rispondere a tutte le esigenze normative</p> <p>Si è vista una lucidità complessiva nel trattare temi complessi e traghettare l'UR da una situazione complessa (post sentenza) a una di piena <i>compliance</i> normativa</p> <p>Si è percepita la forte capacità di stare dentro i processi e saper collegare ambiti e aree organizzative</p>

S5- Trasparenza e prevenzione della corruzione	20,00%	S5.1- Interpreta il ruolo di Responsabile Anticorruzione e Trasparenza promuovendo la cultura della legalità e la sensibilizzazione in materia a tutti i livelli dell'organizzazione	Si è potuta rilevare la compliance alla normativa ANAC in occasione della verifica della trasparenza 2023 con elaborazione della griglia di rilevazione al 31 maggio 2024 in applicazione della delibera n. 213/2024.
		S5.2- Promuove forme di collaborazione e coordinamento con gli altri Organismi di monitoraggio e compliance (OIV, Revisori...) al fine di ottimizzare, in ottica sistemica, l'intero sistema di controlli previsti per l'amministrazione	Si è percepito l'impegno a garantire l'apertura dell'ente alle esigenze informative di questo OIV. Su questo fronte sarà utile l'attivazione di un rapporto tra lo scrivente OIV e i Revisori.
		S5.3- Valorizza le misure anticorruzione e trasparenza nell'organizzazione della struttura, delle attività e delle responsabilità condivise	Sono stati individuati obiettivi specifici che hanno come oggetto l'assolvimento di misure anticorruzione e trasparenza al fine di favorire la diffusione della cultura del rispetto delle norme e della più ampia trasparenza da garantire quale "valore".

Si precisa anche come ovviamente l'OIV interviene nella valutazione degli aspetti comportamentali del S.G. rilevati nel rapporto collegato all'espletamento dell'incarico ovvero circa lo svolgimento degli adempimenti del ciclo della performance oltre che dalla verifica a campione dei documenti elaborati dal S.G.

Molto più profondo, continuativo e a 360 gradi è il rapporto che lega il S.G. alla Giunta che ne verifica comportamenti, azioni e modalità interattive con regolarità.

Si ritiene, pertanto, che al di là delle valutazioni qualitative sui comportamenti che questo OIV propone quali meri elementi a supporto della valutazione, la Giunta possa meglio e più appropriatamente formulare una propria valutazione dei comportamenti del S.G. e giungere, conseguentemente, alla definizione del punteggio complessivo di performance individuale del S.G. dott. Stefano Bellei.

Si precisa, inoltre, come per una specifica condizione dell'UCER, il S.G. dott. Bellei non otterrà alcuna retribuzione premiale a seguito della valutazione rilasciata dalla Giunta in quanto non prevista.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

(Dott. Luigi Lavecchia)

Firmato
digitalmente da

**LUIGI
LAVECCHIA**

C = IT

Performance di base		Performance di sviluppo		Performance di competenza	
Indicatore	Valutazione	Indicatore	Valutazione	Indicatore	Valutazione
Performance Lineare Regionale Emilia Romagna	99,13%	99,13%	99,13%	99,13%	99,13%
Punteggio complessivo		Punteggio complessivo		Punteggio complessivo	
49,77 / 50,00		0,00 / 0,00		30,00 / 30,00	
<p>Obiettivi</p> <p>A2 - Compliance normativa Adeguare prontamente l'Unione regionale alla natura pubblica che le è stata riconosciuta, in linea con l'intero sistema camerale attuale, le misure di prevenzione della corruzione. Aggiornare e monitorare la sezione "Amministrazione trasparente" del sito A1.2 - Compliance normativa. A2.1 - Revisione Codice di Compliance, con parere vincolante positivo dell'UV, entro 1 mese dalla data di approvazione del decreto di modifica. A2.2 - Addebiat la sezione di addebiat, rispettando quelle attualmente vigenti, il Codice di Compliance, con parere vincolante positivo dell'UV, a seguito dell'approvazione del Decreto di modifica del DUV 02/2016. Il risultato si intende confermato nell'anno corrente qualora il Decreto sia A2.3 - Consolidare il sistema delle relazioni utili al perseguimento delle finalità proprie dell'Unione e del sistema camerale regionale. Consolidare il sistema delle relazioni - in particolare con la Regione ER, ma anche con l'Assemblea legislativa ed altri soggetti istituzionali e privati - utili al perseguimento delle finalità proprie dell'Unione e del sistema camerale regionale. A2.4 - Approvazione regolamenti per il reclutamento e per lo sviluppo del personale. Approvazione regolamenti per il reclutamento e per lo sviluppo del personale.</p>					
<p>Competenze</p> <p>50Q1 Leadership 50Q1.1 Stimola le persone, attira risorse e favorisce la loro valorizzazione, l'apporto profuso in un'ottica di miglioramento. 50Q1.2 Favorisce la crescita personale e professionale, riconoscendo il proprio ruolo. 50Q1.3 Promuove l'innovazione e proprio coinvolgimento in un'ottica di miglioramento. 50Q1.4 Si impegna attivamente nella propria attività, in ogni settore. 50Q1.5 Favorisce la crescita personale e professionale, riconoscendo il proprio ruolo. 50Q1.6 Favorisce la crescita personale e professionale, riconoscendo il proprio ruolo. 50Q1.7 Favorisce la crescita personale e professionale, riconoscendo il proprio ruolo. 50Q1.8 Favorisce la crescita personale e professionale, riconoscendo il proprio ruolo. 50Q1.9 Favorisce la crescita personale e professionale, riconoscendo il proprio ruolo. 50Q1.10 Favorisce la crescita personale e professionale, riconoscendo il proprio ruolo.</p>					
<p>50R1 Relazioni e di networking 50R1.1 Favorisce la crescita personale e professionale, riconoscendo il proprio ruolo. 50R1.2 Favorisce la crescita personale e professionale, riconoscendo il proprio ruolo. 50R1.3 Favorisce la crescita personale e professionale, riconoscendo il proprio ruolo. 50R1.4 Favorisce la crescita personale e professionale, riconoscendo il proprio ruolo. 50R1.5 Favorisce la crescita personale e professionale, riconoscendo il proprio ruolo. 50R1.6 Favorisce la crescita personale e professionale, riconoscendo il proprio ruolo. 50R1.7 Favorisce la crescita personale e professionale, riconoscendo il proprio ruolo. 50R1.8 Favorisce la crescita personale e professionale, riconoscendo il proprio ruolo. 50R1.9 Favorisce la crescita personale e professionale, riconoscendo il proprio ruolo. 50R1.10 Favorisce la crescita personale e professionale, riconoscendo il proprio ruolo.</p>					
<p>50S1 Trasparenza e prevenzione della corruzione 50S1.1 Favorisce la crescita personale e professionale, riconoscendo il proprio ruolo. 50S1.2 Favorisce la crescita personale e professionale, riconoscendo il proprio ruolo. 50S1.3 Favorisce la crescita personale e professionale, riconoscendo il proprio ruolo. 50S1.4 Favorisce la crescita personale e professionale, riconoscendo il proprio ruolo. 50S1.5 Favorisce la crescita personale e professionale, riconoscendo il proprio ruolo. 50S1.6 Favorisce la crescita personale e professionale, riconoscendo il proprio ruolo. 50S1.7 Favorisce la crescita personale e professionale, riconoscendo il proprio ruolo. 50S1.8 Favorisce la crescita personale e professionale, riconoscendo il proprio ruolo. 50S1.9 Favorisce la crescita personale e professionale, riconoscendo il proprio ruolo. 50S1.10 Favorisce la crescita personale e professionale, riconoscendo il proprio ruolo.</p>					
<p>Punteggio complessivo</p> <p>0,00 / 20,00</p> <p>Punteggio complessivo</p> <p>79,77 / 100,00</p>					

Performance di ente	Indicatore sintetico		Punteggio
	performance Ente		
Performance Unione Regionale Emilia Romagna	99,53%		49,77
			Punteggio componente
			49,77 / 50,00
Ambito organizzativo	Indicatore sintetico		Punteggio
	Peso attribuito	performance Area	
			Punteggio componente
			0,00 / 0,00
Obiettivi individuali	Indicatore sintetico		Punteggio
	Peso attribuito	Grado raggiungimento obiettivo	
A2.2 - Compliance normativa			
Adeguare progressivamente l'Unione regionale alla natura pubblica che le è stata riconosciuta, in linea con l'intero sistema camerale. Attuare le misure di prevenzione della corruzione. Aggiornare e monitorare la sezione "Amministrazione Trasparente" del sito. A1.2 - Compliance normativa	25,00%	100,00%	7,50
A1.2.1 - Revisione Codice di Comportamento, con parere vincolante positivo dell'OIV, entro 3 mesi dalla data di approvazione del decreto di modifica	25,00%	100,00%	7,50
Misura la volontà camerale di adottare, revisionando quello attualmente vigente, il Codice di Comportamento, con parere vincolante positivo dell'OIV, a seguito dell'approvazione del Decreto di modifica del DPR 62/2016.	25,00%	100,00%	7,50
L'obiettivo si intende confermato nell'anno corrente qualora il Decreto sia approvato entro il 30/09/2023			
A2.2 - Consolidare il sistema delle relazioni utili al perseguimento della finalità proprie dell'Unione e del sistema camerale regionale	25,00%	100,00%	7,50
Consolidare il sistema delle relazioni - in particolare con la Regione ER, ma anche con l'Assemblea legislativa ed altri	25,00%	100,00%	7,50
Soggetti istituzionali e privati - utili al perseguimento della finalità proprie dell'Unione e del sistema camerale			
A1.1 - Approvazione regolamenti per il reclutamento e per lo sviluppo del personale	25,00%	100,00%	7,50
Approvazione regolamenti per il reclutamento e per lo sviluppo del personale			
			Punteggio componente
			30,00 / 30,00

Comportamenti	Peso attribuito fattore	Indicatore sintetico		Punteggio
		Sub-fattore di valutazione	Livello valutazione vs aspettative	
SDQ1- Leadership	20,00%	SDQ1.1 - Stimola le persone, attivando motivazione e voglia di fare e valorizzandone l'apporto profuso in un'ottica di empowerment	Eccellente	1,33
		SDQ1.2 - Esercita in modo consapevole e responsabile l'autorità connessa al proprio ruolo	Eccellente	1,33
		SDQ1.3 - Fornisce all'intero il proprio comportamento un esempio professionale da seguire	Eccellente	1,33
SDQ2 - Innovatività	20,00%	SDQ2.1 - È aperto ed adotta soluzioni innovative in ogni settore dell'organizzazione (es. tecnologie, servizi e processi...)	Eccellente	1,33
		SDQ2.2 - Dimostra forte interesse per le occasioni di formazione e lo scambio di esperienze	Eccellente	1,33
		SDQ2.3 - Seleziona, rende trasmissibili e ripetibili le migliori soluzioni individuate per accrescere l'efficacia e l'efficienza dei servizi	Ottimo	1,20
SD3- Capacità relazionali e di networking	20,00%	SD3.2 - Sfrutta i margini di trattativa esistenti per raggiungere un risultato positivo in tutte le situazioni di competizione e confronto, orientandosi alla soddisfazione di tutti gli attori (interni ed esterni) coinvolti	Eccellente	1,33
		SD3.1 - E' capace di stimolare e sviluppare la partecipazione, il coinvolgimento, l'integrazione fra le Strutture dell'Organizzazione	Eccellente	1,33
		SD3.3 - E' in grado di cogliere legami e relazioni del contesto in cui opera avendo consapevolezza delle esigenze dell'ambiente esterno	Eccellente	1,33
S4- Capacità direzionale	20,00%	S4.1 - Valuta scelte e opportunità in un'ottica di lungo periodo, elaborando previsioni, probabili andamenti e possibili evoluzioni	Eccellente	1,33
		S4.3 - Possiede una visione d'insieme del proprio lavoro, della propria struttura, dei processi e delle persone che utilizza per assumere decisioni consapevoli e di lungo periodo	Eccellente	1,33
		S4.2 - Prende decisioni efficaci, tenendo conto della molteplicità delle variabili connesse e/o in assenza di precedenti, scegliendo tra diverse alternative con lucidità e tempestività anche in condizioni di incertezza, variabilità e complessità	Eccellente	1,33
S5- Trasparenza e prevenzione della corruzione	20,00%	S5.1 - Interpreta il ruolo di Responsabile Anticorruzione e Trasparenza promuovendo la cultura della legalità e la sensibilizzazione in materia a tutti i livelli dell'organizzazione	Eccellente	1,33
		S5.2 - Promuove forme di collaborazione e coordinamento con gli altri Organismi di monitoraggio e compliance (OIV, Revisori...) al fine di ottimizzare, in ottica sistemica, l'intero sistema di controlli previsti per l'Amministrazione	Eccellente	1,33
		S5.3 - Valorizza le misure anticorruzione e trasparenza nell'organizzazione della struttura, delle attività e delle responsabilità condivise	Ottimo	1,20
			Punteggio componente	
			19,73 / 20,00	

Punteggio complessivo

99,50 / 100,00

1. Bellei Stefano (18575)

Motivazione eventuali valutazioni negative (comportamenti)

Azioni di sviluppo organizzativo e professionale

Data

Il valutatore

Presidente della Giunta - Valerio Veronesi

Il valutato

Avv. Stefano Bellei



UNIONCAMERE
EMILIA-ROMAGNA
il presente documento non ha valore legale

Tipologia obiettivo	Obiettivo	Peso indicatore	Indicatore	Descrizione	Algoritmo	Valore misure	Consuntivo	Target	Grado raggiungimento	Validazione	Peso obiettivo individuale
DS	A1.2 - Compliance normativa										
	Adeguare progressivamente l'Unione regionale alla natura pubblica che le è stata riconosciuta in linea con l'intero sistema camerale. Arcuare le misure di prevenzione della corruzione.								100,00%	●	25,00%
	Aggiornare e monitorare la sezione "Amministrazione Trasparente" del sito A1.2 - Compliance normativa										
	50,00%	A1.2.1.2 - Livello di realizzazione misure pianificate per la prevenzione della corruzione		Misura la capacità dell'Unione di realizzare le iniziative volte a prevenire il rischio di corruzione, così come valutato all'esto della relativa contestualizzazione e ponderazione.	N. misure realizzate nell'anno tra quelle individuate nell'ambito del trattamento del rischio / N. misure generali e specifiche individuate nell'anno nell'ambito del trattamento del rischio A1.2.1.2 / A1.2.1.2	22 N. / 23 N.	95,65 %	>= 90,00 %	100,00%	●	
	50,00%	A1.2.1.1 - Rispetto degli obblighi di pubblicazione dei dati in Amministrazione trasparente		Misura il grado di completezza, aggiornamento e apertura dei dati (pubblicati come da indicazioni del responsabile della trasmissione dei dati)	N. sottosezioni del sito Amministrazione trasparente di Unioncamere Emilia-Romagna aggiornate come da disposizioni normative / N. sottosezioni del sito Amministrazione trasparente, per come individuate nel PTPCT A1.2.1.1 / A1.2.1.1	66 N. / 66 N.	100,00 %	>= 90,00 %	100,00%	●	
OP	A1.2.1.1 - Revisione Codice di Comportamento, con parere vincolante positivo dell'OIV, entro 3 mesi dalla data di approvazione del decreto di modifica										
	Misura la volontà camerale di adottare, revisionando quello attualmente vigente, il Codice di Comportamento, con parere vincolante positivo dell'OIV, o seguito dell'approvazione del Decreto di modifica del DPR 62/2016. L'obiettivo si intende confermato nell'anno corrente qualora il Decreto sia approvato entro il 30/09/2023								100,00%	●	25,00%
	100,00%	A1.2.1.1 - Revisione Codice di Comportamento, entro la data		Revisione Codice di Comportamento, sulla base delle linee ANAC, entro 3 mesi dall'approvazione del Decreto di	Revisione Codice di Comportamento, entro la data A1.2.1.1	26-09-2023	26-09-2023	Entro 29-09-2023	100,00%	●	
OP	A1.2.1.3 - Consolidare il sistema delle relazioni utili al perseguimento della finalità proprie dell'Unione e del sistema camerale regionale										
	Consolidare il sistema delle relazioni - In particolare con la Regione ER, ma anche con le comunità, istituzioni ed altri soggetti istituzionali e privati - utili al perseguimento della finalità proprie dell'Unione e del sistema camerale regionale								100,00%	●	25,00%
	100,00%	A1.2.1.3 - Convenzioni in essere con la Regione ER, l'Assemblea legislativa e altri Soggetti istituzionali e privati, utili al perseguimento della finalità proprie dell'Unione e del sistema camerale regionale		Convenzioni in essere (sottoscrritte, rinnovate, vigenti nell'arco dell'anno) con la Regione ER, l'Assemblea legislativa e altri Soggetti istituzionali, utili al perseguimento della finalità proprie dell'Unione e del sistema camerale regionale. Misura l'ampiezza delle relazioni, intrattenute per il perseguimento della finalità proprie dell'Unione e del sistema camerale regionale.	Convenzioni in essere con la Regione ER, l'Assemblea legislativa e altri Soggetti istituzionali e privati, utili al perseguimento della finalità proprie dell'Unione e del sistema camerale regionale A1.2.1.3	34 N.	34 N.	>= 25 N.	100,00%	●	
EXTRA	B1.1.1 - Approvazione regolamenti per il reclutamento e per lo sviluppo del personale										
	Approvazione regolamenti per il reclutamento e per lo sviluppo del personale								100,00%	●	25,00%
	100,00%	B1.1.1 - Approvazione regolamenti per il reclutamento e per lo sviluppo del personale		Approvazione regolamenti per il reclutamento e per lo sviluppo del personale	Approvazione regolamenti per il reclutamento e per lo sviluppo del personale B1.1.1	20-07-2023	20-07-2023	Entro 30-09-2023	100,00%	●	

Scheda di valutazione individuale - 2024

1. Bellei Stefano (18575)

Segretario Generale

Performance di Ente		Indicatore sintetico	performance Ente	Punteggio
Performance Unione Regionale Emilia Romagna			99,88%	49,94
				Punteggio componente
				49,94 / 50,00

Analisi organizzativa		Peso attribuito	Indicatore sintetico	performance Area	Punteggio
				Punteggio componente	
				0,00 / 0,00	

Risultati		Peso attribuito	Grado raggiungimento obiettivo	Punteggio	
Obiettivi individuali	A1.2 - Compliance normativa				
	Adegua progressivamente l'Unione regionale alla natura pubblica che le è stata riconosciuta, in linea con l'intero sistema camerale. Attuare le misure di prevenzione della corruzione. Aggiornare e monitorare la sezione "Amministrazione Trasparente" del sito. A1.2 - Compliance normativa	25,00%	100,00%	7,50	
	A1.3.2 - Sviluppo e valorizzazione del capitale umano				
	Si intende valorizzare il capitale umano attraverso la leva della formazione, quale investimento organizzativo necessario e variabile strategica per il rafforzamento delle competenze del personale, e l'innalzamento del benessere organizzativo.	25,00%	100,00%	6,79	
	ACCESSIBILITA' - Incrementare l'accessibilità fisica e digitale				
	Incrementare l'accessibilità fisica e digitale, ai sensi del D.Lgs. 222/2023, intervenendo in particolare sulla fruibilità del sito per garantirne l'accessibilità al maggior numero di persone, con particolare riguardo agli ipovedenti.	25,00%	100,00%	7,50	
	A1.2 - Adeguare progressivamente l'UR alla natura pubblica che le è stata riconosciuta, in linea con l'intero sistema camerale				
	Introdurre gli istituti di natura pubblica non ancora in linea e valutare, adeguandoli se necessario, quelli esistenti. Ci si riferisce in particolare: 1. aggiornamento Linee guide per affidamenti servizi, fornitura consolidamento gestione fondi per la premialità 3. customer satisfaction	25,00%	100,00%	7,50	
				Punteggio componente	
				29,29 / 30,00	

Performance organizzativa

Performance individuale

Componenti	Peso attribuito	Fattore	Sotto-fattori di valutazione	Livello valutazione vs aspettative		Punteggio
SDQ1- Leadership	20,00%		SDQ1.1- Stimola le persone, attivando motivazione e voglia di fare e valorizza il loro apporto profuso in un'ottica di empowerment			
			SDQ1.2- Esercita in modo consapevole e responsabile l'autorità connessa al ruolo			
			SDQ1.3- Fornisce attraverso il proprio comportamento un esempio professionale da seguire			
			SDQ2 - Innovatività	20,00%	SDQ2.1- E' aperto ed adotta soluzioni innovative in ogni settore dell'organizzazione (es. tecnologie, servizi e processi...)	
SDQ2.2- Dimostra forte interesse per le occasioni di formazione e lo scambio di esperienze						
SDQ2.3- Seleziona, rende trasmissibili e ripetibili le migliori soluzioni individuate per accrescere l'efficacia e l'efficienza dei servizi						
SD3- Capacità relazionali e di networking	20,00%		SD3.2- Sfrutta i margini di trattativa esistenti per raggiungere un risultato positivo in tutte le situazioni di competizione e confronto, orientandosi alla soddisfazione di tutti gli attori (interni ed esterni) coinvolti			
			SD3.1- E' capace di stimolare e sviluppare la partecipazione, il coinvolgimento, l'integrazione fra le Strutture dell'Organizzazione			
			SD3.3- E' in grado di cogliere legami e relazioni del contesto in cui opera avendo consapevolezza delle esigenze dell'ambiente esterno			
SD4- Capacità direzionale	20,00%		S4.1- Valuta scelte e opportunità in un'ottica di lungo periodo, elaborando previsioni, probabili andamenti e possibili evoluzioni			
			S4.3- Possiede una visione d'insieme del proprio lavoro, della propria struttura, dei processi e delle persone che utilizza per assumere decisioni consapevoli e di lungo periodo			
			S4.2- Prende decisioni efficaci, tenendo conto della molteplicità delle variabili connesse e/o in assenza di precedenti, scegliendo tra diverse alternative con lucidità e tempestività anche in condizioni di incertezza, carenza o complessità			

Scheda di valutazione individuale - 2024

Segretario Generale

1. Bellei Stefano (18575)

SS- Trasparenza e prevenzione della corruzione	SS 1- Interpreta il ruolo di Responsabile Anticorruzione e Trasparenza promuovendo la cultura della legalità e la sensibilizzazione in materia a tutti i livelli dell'organizzazione		
	SS 2- Promuove forme di collaborazione e coordinamento con gli altri Organismi di monitoraggio e compliance (OIV, Revisori...) al fine di ottimizzare, in ottica sistemica, l'intero sistema di controlli previsti per l'amministrazione		
	SS 3- Valorizza le misure anticorruzione e trasparenza nell'organizzazione della struttura, delle attività e delle responsabilità condivise		
		Punteggio componente	
		0,00 / 20,00	

Punteggio complessivo

79,23 / 100,00

Motivazione eventuali valutazioni negative (comportamenti)

Azioni di sviluppo organizzativo e professionale

Data

Il valutatore

Il valutato

Avv. Stefano Bellei



EMILIA-ROMAGNA
il presente documento non ha valore legale

Obiettivi individuali - Unione Regionale Emilia Romagna Dicembre 2024 Segretario Generale
1.Bellei Stefano (18575)

Tipologia obiettivo	Obiettivo	Peso indicatore	Indicatore	Algoritmo	Valore misure	Consuntivo	Target	Grado raggiungimento	Valutazione	Peso obiettivo individuale
OP	A1.2 - Adeguare progressivamente l'UR alla natura pubblica che le è stata riconosciuta, in linea con l'intero sistema camerale									
	Introdurre gli istituti di natura pubblica non ancora in linea e valutare, adeguandoli se necessario, quelli già in essere. Ci si riferisce in particolare: 1. aggiornamento Linee guida per affidamenti servizi e fornire 2. consolidamento gestione fondi per la premialità 3. customer satisfaction									
		100,00%	A1.2_2 - A1.2_2 - Grado di realizzazione delle attività programmate per adeguare progressivamente l'UR alla natura pubblica che le è stata riconosciuta	Numero attività realizzate tra quelle programmate per adeguare l'UR alla natura pubblica / Numero attività programmate per adeguare l'UR alla natura pubblica. A1.2_2 / A1.2_2	4 N. / 4 N.	100,00 %	100,00 %	100,00%		25,00%
OS	A1.2 - Compliance normativa									
	Adeguare progressivamente l'Unione regionale alla natura pubblica che le è stata riconosciuta, in linea con l'intero sistema camerale. Attuare le misure di prevenzione della corruzione. Aggiornare e monitorare la sezione "Amministrazione Trasparente" del sito. A1.2 - Compliance normativa									
		50,00%	A1.2.1_2 - Livello di realizzazione misure pianificate per la prevenzione della corruzione	N. misure realizzate nell'anno tra quelle individuate nell'ambito del trattamento del rischio / N. misure generali e specifiche individuate nell'anno nell'ambito del trattamento del rischio A1.2.1_2 / A1.2.1_2	27 N. / 27 N.	100,00 %	>= 90,00 %	100,00%		25,00%
		50,00%	A1.2.1_1 - Rispetto degli obblighi di pubblicazione dei dati in Amministrazione trasparente	N. sottosezioni del sito Amministrazione trasparente di Unioncamere Emilia Romagna aggiornate come da disposizioni normative / N. sottosezioni del sito Amministrazione trasparente, per come individuate nel PTPCT A1.2.1_1 / A1.2.1_1	97 N. / 97 N.	100,00 %	>= 90,00 %	100,00%		
OP	A1.2 - Sviluppo e valorizzazione del capitale umano									
	Si intende valorizzare il capitale umano attraverso la promozione della formazione, quale investimento organizzativo necessario e variabile strategica per il rafforzamento delle competenze del personale e conseguimento del benessere organizzativo									
		10,00%	INFORMA-MENTIS - Auto-formazione on-line "Riforma-Mentis" del personale dipendente	Auto-formazione on-line "Riforma-Mentis" del personale dipendente RIFORMA-MENTIS	07-01-2025	07-01-2025	Entro 31-12-2024	77,42%		25,00%
		20,00%	B1.1. PROGRESSIONI - Effettuare le progressioni interne di carriera del personale dipendente deliberato dalla Giunta	Progressioni interne di carriera del personale dipendente: gestione della procedura B1.1.1.1	28-06-2024	28-06-2024	Entro 01-11-2024	100,00%		
		15,00%	SYLLABUS - Formazione competenze digitali sulla piattaforma Syllabus	N. dipendenti che hanno conseguito l'obiettivo della direttiva Zangrillo 13/03/2023 in Syllabus SYLLABUS	6 N.	6 N.	>= 10 N.	60,00%		
		20,00%	B1.1. ASSUNZIONI - Gestione procedure di assunzione personale dipendente come deliberato dalla Giunta	N. nuovi dipendenti assunti a seguito deliberazione della Giunta B1.1. NEO-ASSUNTI	1 N.	1 N.	>= 1 N.	100,00%		
		15,00%	BENESSERE - Indagine sul benessere organizzativo	Indagine sul benessere organizzativo BENESS.ORG.	29-12-2024	29-12-2024	Entro 31-12-2024	100,00%		
		20,00%	FORMAZIONE - Personale coinvolto in percorsi formativi programmati sulla base delle Direttive del Ministro PA Zangrillo	Personale coinvolto in percorsi formativi programmati sulla base delle Direttive del Ministro PA Zangrillo FORMAZIONE	16 N.	16 N.	>= 17 N.	94,12%		
OP	ACCESSIBILITA' - Incrementare l'accessibilità fisica e digitale									
	Incrementare l'accessibilità fisica e digitale, ai sensi del D.Lgs 222/2023, intervenendo in particolare sulla tecnologia del sito per garantirne l'accessibilità al maggior numero di persone, con particolare riguardo agli ipovedenti									
		100,00%	ACCESSIBILITA' - Grado di attuazione previsioni normative di cui al D.Lgs. 222/2023 in materia di accessibilità delle persone con disabilità	N. azioni programmate realizzate in materia di accessibilità delle persone con disabilità / N. azioni programmate ai fini della attuazione della normativa di cui al D. Lgs. 222/2023, in materia di accessibilità delle persone con disabilità ACCESSIBILITA_1 / ACCESSIBILITA_2	8 N. / 8 N.	100,00 %	100,00 %	100,00%		25,00%

Obblighi dalla cui violazione discendono forme di responsabilità dirigenziale

(Aggiornamento al 30.06.2024)

OBLIGO	PRESCRIZIONE NORMATIVA	FONTE
Emanazione del provvedimento amministrativo	La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale, nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente.	L. 241/1990 Art. 2, co. 9
Divieto di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative	È fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. I contratti posti in essere in violazione del presente comma sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente comma sono, altresi, responsabili ai sensi dell'articolo 21 e ad essi non può essere erogata la retribuzione di risultato. Resta fermo che la disposizione di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, non si applica alle pubbliche amministrazioni.	D. Lgs. 165/2001 Art. 7, co. 5 bis (introdotto dal D. Lgs. 75/2017)
Non ricorrere ad incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo per lo svolgimento di funzioni ordinarie e non utilizzare i soggetti incaricati come lavoratori subordinati	Fermo restando quanto previsto dal comma 5-bis, per specifiche esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire esclusivamente incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità: a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente; b) l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;	D. Lgs. 165/2001 Art. 7, co. 6 (come modificato dal D. Lgs. 75/2017)

	<p>c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata; non è ammesso il rinnovo; l'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico;</p> <p>d) devono essere preventivamente determinati durata, oggetto e compenso della collaborazione.</p> <p>[...] Il ricorso ai contratti di cui al presente comma per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei soggetti incaricati ai sensi del medesimo comma come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti.</p> <p>[...] Si applicano le disposizioni previste dall'articolo 36, comma 3, del presente decreto e, in caso di violazione delle disposizioni di cui al presente comma, fermo restando il divieto di costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, si applica quanto previsto dal citato articolo 36, comma 5-quater.</p>	
Raggiungimento degli obiettivi di performance e osservanza delle direttive imputabili al dirigente	<p>Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano, previa contestazione e fermo restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23 ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo.</p>	D. Lgs. 165/2001 Art. 21, co. 1
Dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione	Al di fuori dei casi di cui al comma 1 dell'art. 21 del D.lgs. 165/2001, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e	D. Lgs. 165/2001 Art. 21, co. 1 bis

	<p>qualitativi fissati dalla amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'art. 13 del D.Lgs. 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento.</p>	
Regolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile	<p>5. [...] I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni dell'art. 36 del D.lgs. 165/2001 (relativo all'utilizzo del lavoro flessibile) sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 dello stesso decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. 286/1999 <i>5 quater</i>. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni dell'art. 36 del D.lgs. 165/2001 sono, altresì, responsabili ai sensi dell'art. 21 dello stesso decreto. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.</p>	D. Lgs. 165/2001 Art. 36, co. 5 e 5 quater
Esercizio dell'azione disciplinare	<p>Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4.</p>	D. Lgs. 165/2001 Art. 55 sexies, co. 3 (come modificato dal D. Lgs. 75/2015)
Codice di comportamento	La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della	D. Lgs. 165/2001 Art. 54, co. 3

	<p>corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 55-quater, comma 1.</p>	<p>(come modificato dall'art. 1, co. 44 L. 190/2012)</p>
Controllo sulle assenze	<p>Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni dell'art. 55 septies del D.lgs. 165/2001 relative alle assenze, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.</p>	<p>D. Lgs. 165/2001 Art. 55 septies, co. 6</p>
Comitato unico garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	<p>La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.</p>	<p>D. Lgs. 165/2001 Art. 57, co. 5</p>
Osservanza delle disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici	<p>L'osservanza delle disposizioni della presente legge da parte dei soggetti di cui all' art. 3, co. 1 è rilevante ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili e comporta responsabilità dirigenziale e responsabilità disciplinare ai soggetti sensi degli articoli 21 e 55 del D.lgs. 165/2001 ferme restando eventuali responsabilità penali e civili previste dalle norme vigenti.</p>	<p>L. 4/2004 Art. 9 (come modificato dall'art. 1, co.9 del D. Lgs. 106/2018)</p>
Attuazione delle disposizioni del Codice dell'amministrazione digitale (D. Lgs. 82/2005)	<p>I dirigenti rispondono dell'osservanza ed attuazione delle disposizioni di cui al presente Codice ai sensi e nei limiti degli articoli 21 e 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ferme restando le eventuali responsabilità penali, civili e contabili previste dalle norme vigenti. L'attuazione delle disposizioni del presente Codice è comunque rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti.</p>	<p>D. Lgs. 82/2005 Art. 12, co. 1 ter</p>

Violazione degli obblighi di transizione digitale	Le violazioni accertate dall'AgID rilevano ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili e comportano responsabilità dirigenziale e disciplinare ai sensi degli articoli 21 e 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Resta fermo quanto previsto dagli articoli 13-bis, 50, 50-ter, 64-bis, comma 1-quinquies, del presente Codice e dall'articolo 33-septies del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221.	D. Lgs. 82/2005, Art. 18 bis, co. 4
Trasmissione dei documenti attraverso la posta elettronica tra le pubbliche amministrazioni	1. Le comunicazioni dei documenti tra pubbliche amministrazioni avvengono mediante l'utilizzo della posta elettronica o in cooperazione applicativa; esse sono valide ai fini del procedimento amministrativo una volta che ne sia verificata la provenienza. Il documento può essere, altresì, reso disponibile previa comunicazione delle modalità di accesso telematico allo stesso. 1-bis. L'inosservanza delle disposizioni di cui al comma 1, fermo restando l'eventuale responsabilità per danno erariale, comporta responsabilità dirigenziale e responsabilità disciplinare.	D. Lgs. 82/2005 Art. 47 co. 1 e 1bis (comma inserito dall'art. 6, c.1.lett. a) D.L.179/2012)
Accesso telematico e riutilizzo dei dati	Le attività volte a garantire l'accesso telematico e il riutilizzo dei dati delle pubbliche amministrazioni rientrano tra i parametri di valutazione della performance dirigenziale.	D. Lgs. 82/2005 Art. 52, co. 4
Istanze e dichiarazioni presentate alle pubbliche amministrazioni per via telematica	Le istanze e le dichiarazioni presentate per via telematica alle pubbliche amministrazioni e ai gestori dei servizi pubblici ai sensi dell'articolo 38, commi 1 e 3, del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, sono valide : a) se sottoscritte mediante una delle forme di cui all'articolo 20; b) ovvero, quando l'istante o il dichiarante è identificato attraverso il sistema pubblico di identità digitale (SPID), la carta di identità elettronica o la carta nazionale dei servizi; b-bis) ovvero formate tramite il punto di accesso telematico per i dispositivi mobili di cui all'articolo 64-bis; c) ovvero sono sottoscritte e presentate unitamente alla copia del documento d'identità; c-bis) ovvero se trasmesse dall'istante o dal dichiarante dal proprio domicilio digitale iscritto in uno degli elenchi di cui all'articolo 6-	D. Lgs. 82/2005 Art. 65 co. 1 e 1ter (come modificato dal D. Lgs.179/2016, dall'art. 24 c. 1 lett. g. D.L. 76/2020 e dall'art. 38, co. 2 lett. d. del D.L.77/2021)

	<p>bis, 6-ter o 6-quater ovvero, in assenza di un domicilio digitale iscritto, da un indirizzo elettronico eletto presso un servizio di posta elettronica certificata o un servizio elettronico di recapito certificato qualificato, come definito dal Regolamento eIDAS. In tale ultimo caso, di assenza di un domicilio digitale iscritto, la trasmissione costituisce elezione di domicilio digitale speciale, ai sensi dell'articolo 3-bis, comma 4-quinquies, per gli atti e le comunicazioni a cui è riferita l'istanza o la dichiarazione. Sono fatte salve le disposizioni normative che prevedono l'uso di specifici sistemi di trasmissione telematica nel settore tributario.</p> <p>1-ter. Il mancato avvio del procedimento da parte del titolare dell'ufficio competente a seguito di istanza o dichiarazione inviate ai sensi e con le modalità di cui al comma comporta responsabilità dirigenziale e responsabilità disciplinare dello stesso</p>	
Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti	<p>Il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti rappresenta un elemento di valutazione del dirigente stesso su come si tiene conto al fine della corrispondenza della retribuzione di risultato. Il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro per la semplificazione normativa, adotta le linee di indirizzo per l'attuazione del presente articolo e per i casi di grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per ciascun procedimento.</p>	L. 69/2009 Art. 7, co. 2
Eliminazione degli sprechi relativi al mantenimento di documenti in forma cartacea	<p>A far data dal 1° gennaio 2010, gli obblighi di pubblicazione di atti e provvedimenti amministrativi aventi effetto di pubblicità legale si intendono assolti con la pubblicazione nei propri siti informatici da parte delle amministrazioni e degli enti pubblici obbligati. La pubblicazione è effettuata nel rispetto dei principi di eguaglianza e di non discriminazione, applicando i requisiti tecnici di accessibilità di cui all'articolo 11 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. La mancata pubblicazione nei termini di cui al periodo precedente è altresì rilevante ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili.</p>	L. 69/2009 Art. 32, co. 1
Comunicazione delle informazioni necessarie alla realizzazione dell'attività di	<p>In caso di ritardata o mancata trasmissione dei dati senza motivata giustificazione, su comunicazione del Ministero dell'economia e</p>	D. Lgs. 123/2011 Art. 27, co. 5

analisi e valutazione della spesa	delle finanze, l'amministrazione competente procede nei confronti dei dirigenti responsabili alla riduzione della loro retribuzione di risultato in una percentuale compresa tra un minimo del 2 per cento e un massimo del 7 per cento in funzione della gravità del ritardo o del mancato invio delle informazioni richieste.	
Adozione del Piano della Performance (ora assorbito in apposita sezione del PIAO)	In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti.	D. Lgs. 150/2009 Art. 10, co. 5 D.L. 80/2021 Art. 6, co. 7
Spesa annua per incarichi di consulenza	Al fine di valorizzare le professionalità interne alle amministrazioni, a decorrere dall'anno 2011 la spesa annua per studi ed incarichi di consulenza, inclusa quella relativa a studi ed incarichi di consulenza conferiti a pubblici dipendenti, sostenuta dalle pubbliche amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, incluse le autorità indipendenti, escluse le università, gli enti e le fondazioni di ricerca e gli organismi equiparati nonché gli incarichi di studio e consulenza connessi ai processi di privatizzazione e alla regolamentazione del settore finanziario, non può essere superiore al 20 per cento di quella sostenuta nell'anno 2009. L'affidamento di incarichi in assenza dei presupposti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle attività sanitarie connesse con il reclutamento, l'avanzamento e l'impiego del personale delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.	D.L. 78/2010 Art. 6, co. 7 <i>Comma disapplicato, ai sensi dell'art. 1, co. 590 della L. 160/2019, agli enti e agli organismi, anche costituiti in forma societaria, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, a decorrere dall'anno 2020.</i>
Fruizione ferie, riposi e permessi spettanti al personale	Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché delle autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob), sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di	D.L. 95/2012 Art. 5, co. 8


	<p>trattamenti economici sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. La violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile. Il presente comma non si applica al personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario supplente breve e saltuario o docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie.</p>	
<p>Accesso telematico e riutilizzo dei dati delle pubbliche amministrazioni</p>	<p>7. Entro il 31 marzo di ogni anno, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, pubblicano nel proprio sito web, gli obiettivi di accessibilità per l'anno corrente e lo stato di attuazione del piano per l'utilizzo del telelavoro nella propria organizzazione, in cui identificano le modalità di realizzazione e le eventuali attività per cui non è possibile l'utilizzo del telelavoro. La redazione del piano in prima versione deve essere effettuata entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto (convertito, con modificazioni, in legge 17 dicembre 2012, n. 221- Ulteriori misure urgenti per la crescita del paese). La mancata pubblicazione è altresì rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili.</p> <p>9. L' inosservanza delle disposizioni del presente articolo, ivi inclusa la mancata pubblicazione degli obiettivi di cui al comma 7 è: a) rilevante ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili.</p> <p>b) comporta responsabilità dirigenziale e disciplinare ai sensi degli articoli 21 e 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, ferme restando le eventuali responsabilità penali e civili previste dalle disposizioni vigenti.</p>	<p>D.L. n. 179 del 18/10/2012, Art 9, co. 7 e 9</p>

Commissione all'interno dell'amministrazione di un reato di corruzione	<p>12. In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo (responsabile della prevenzione della corruzione) risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze: a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 del presente articolo; b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.</p> <p>13. La sanzione disciplinare a carico del responsabile individuato ai sensi del comma 7 non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi.</p>	L. 190/12 Art.1, co. 12 e 13
Ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano	<p>14. In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo (responsabile della prevenzione della corruzione) risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano. La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare. Entro il 15 dicembre di ogni anno, il dirigente individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo trasmette all'organismo indipendente di valutazione e all'organo di indirizzo dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito web dell'amministrazione. Nei casi in cui l'organo di indirizzo lo richieda o qualora il dirigente responsabile lo ritenga opportuno, quest'ultimo riferisce sull'attività.</p>	L.190/12 Art.1, co. 14 (come modificato dal D. Lgs. 97/2016)
Incarichi di consulenza in materia informatica	Le amministrazioni pubbliche individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché le autorità indipendenti, ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (CONSOB), possono conferire incarichi di consulenza in	L. 228/2012 Art. 1 co. 146

	<p>materia informatica solo in casi eccezionali, adeguatamente motivati, in cui occorra provvedere alla soluzione di problemi specifici connessi al funzionamento dei sistemi informatici. La violazione della disposizione di cui al presente comma è valutabile ai fini della responsabilità amministrativa e disciplinare dei dirigenti.</p>	
<p>Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali</p>	<p>Negli atti di conferimento di incarichi dirigenziali e nei relativi contratti sono riportati gli obiettivi di trasparenza, finalizzati a rendere i dati pubblicati di immediata comprensione e consultazione per il cittadino, con particolare riferimento ai dati di bilancio sulle spese e ai costi del personale, da indicare sia in modo aggregato che analitico. Il mancato raggiungimento dei suddetti obiettivi determina responsabilità dirigenziale ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Del mancato raggiungimento dei suddetti obiettivi si tiene conto ai fini del conferimento di successivi incarichi.</p>	<p>D. Lgs. 33/2013 Art. 14, co. 1 quater (introdotto dal D. Lgs. 97/2016)</p>
<p>Compiti della Commissione per la valutazione, l'integrità e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni (CIVIT)</p>	<p>1. L'autorità nazionale anticorruzione controlla l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, esercitando poteri ispettivi mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti alle amministrazioni pubbliche e ordinando di procedere, entro un termine non superiore a trenta giorni, alla pubblicazione di dati, documenti e informazioni ai sensi del presente decreto, all'adozione di atti o provvedimenti richiesti dalla normativa vigente ovvero alla rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza.</p> <p>2. L'autorità nazionale anticorruzione controlla l'operato dei responsabili per la trasparenza a cui può chiedere il rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno delle amministrazioni. L'autorità nazionale anticorruzione può inoltre chiedere all'organismo indipendente di valutazione (OIV) ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente.</p> <p>3. L'autorità nazionale anticorruzione può inoltre avvalersi delle banche dati istituite presso la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica per il monitoraggio degli adempimenti degli obblighi</p>	<p>D. Lgs. 33/2013 Art. 45 (come modificato dal D. Lgs. 97/2016)</p>

	<p>di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.</p> <p>4. Il mancato rispetto dell'obbligo di pubblicazione di cui al comma 1 costituisce illecito disciplinare. L'Autorità nazionale anticorruzione segnala l'illecito all'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dell'amministrazione interessata ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare a carico del responsabile della pubblicazione o del dirigente tenuto alla trasmissione delle informazioni. L'autorità nazionale anticorruzione segnala altresì gli inadempimenti ai vertici politici delle amministrazioni, agli OIV e, se del caso, alla Corte dei conti, ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità. L'autorità nazionale anticorruzione rende pubblici i relativi provvedimenti. L'autorità nazionale anticorruzione, inoltre, controlla e rende noti i casi di mancata attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'articolo 14 del presente decreto, pubblicando i nominativi dei soggetti interessati per i quali non si è proceduto alla pubblicazione.</p>	
Responsabilità derivante dalla violazione delle disposizioni in materia di obblighi di pubblicazione e di accesso civico	<p>1. L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione negativa della responsabilità dirigenziale a cui applicare la sanzione di cui all'articolo 47, comma 1-bis, ed eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione, valutata ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.</p> <p>2. Il responsabile non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui al comma 1 se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.</p>	D. Lgs. 33/2013 Art. 46 (come modificato dal D. Lgs. 97/2016 e dall'art. 1, co. 163, lett. a della L. 160/2019)
Rilascio certificazioni delle somme dovute per somministrazioni, forniture ed appalti mediante piattaforma elettronica	2. La mancata registrazione sulla piattaforma elettronica entro il termine di cui al comma 1 (venti giorni dall'entrata in vigore del decreto) è rilevante ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili e comporta responsabilità dirigenziale e disciplinare ai sensi degli articoli 21 e 55, del decreto	D.L. 35/2013 Capo II Art. 7, co. 2, 4 bis e 5

	<p>legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni. I dirigenti responsabili sono assoggettati, altresì, ad una sanzione pecuniaria pari a 100 euro per ogni giorno di ritardo nella registrazione sulla piattaforma elettronica.</p> <p>4 bis. A decorrere dal 1° gennaio 2014, le comunicazioni di cui al comma 4, relative all'elenco completo dei debiti certi, liquidi ed esigibili alla data del 31 dicembre di ciascun anno, sono trasmesse dalle amministrazioni pubbliche per il tramite della piattaforma elettronica entro il 31 gennaio dell'anno successivo. In caso di inadempienza, si applica ai dirigenti responsabili la sanzione di cui al comma 2.</p> <p>5. Il mancato adempimento da parte delle pubbliche amministrazioni alle disposizioni di cui al comma 4 (certificazioni dei debiti certi, liquidi ed esigibili, maturati alla data del 31.12.2012, con l' indicazione dei dati identificativi del creditore) rileva ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili comporta responsabilità dirigenziale e disciplinare ai sensi degli articoli 21 e 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.</p>	
<p>Comunicazione dati relativi ai debiti non estinti, certi, liquidi ed esigibili per somministrazioni, forniture ed appalti e obbligazioni relative a prestazioni professionali</p>	<p>1. Allo scopo di assicurare la trasparenza al processo di formazione ed estinzione dei debiti, i titolari di crediti per somministrazioni, forniture e appalti e per obbligazioni relative a prestazioni professionali nei confronti delle amministrazioni pubbliche individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, e successive modificazioni, possono comunicare, mediante la piattaforma elettronica di cui all'articolo 7, comma 1, i dati riferiti alle fatture o richieste equivalenti di pagamento emesse a partire dal 1° luglio 2014, riportando, ove previsto, il relativo Codice identificativo Gara (CIG).</p> <p>2. A decorrere dal 1° luglio 2014 utilizzando la medesima piattaforma elettronica, anche sulla base dei dati di cui al comma 1, le amministrazioni pubbliche comunicano le informazioni inerenti alla ricezione ed alla rilevazione sui propri sistemi contabili delle fatture o richieste equivalenti di pagamento relativi a debiti per somministrazioni, forniture e appalti e obbligazioni relative a prestazioni professionali. Le medesime amministrazioni comunicano altresì, mediante la piattaforma</p>	<p>D.L. 35/2013 Art. 7 bis (introdotto dall'art. 27 del D.L. 66/2014)</p>


	<p>elettronica, le informazioni sulle fatture o richieste equivalenti di pagamento relative al primo semestre 2014, che saranno trasmesse in modalità aggregata.</p> <p>3. Nel caso di fatture elettroniche trasmesse alle pubbliche amministrazioni attraverso il sistema di interscambio di cui al decreto del Ministro dell'economia e delle finanze 7 marzo 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 103 del 3 maggio 2008, i dati delle fatture comprensivi delle informazioni di invio e ricezione, di cui ai commi 1 e 2, sono acquisiti dalla piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni in modalità automatica.</p> <p>4. A decorrere dalla data di cui al comma 2, le amministrazioni pubbliche comunicano, mediante la medesima piattaforma elettronica, entro il 15 di ciascun mese, i dati relativi ai debiti non estinti, certi, liquidi ed esigibili per somministrazioni, forniture e appalti e obbligazioni relative a prestazioni professionali, per i quali, nel mese precedente, sia stato superato il termine di decorrenza degli interessi moratori di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, e successive modificazioni.</p> <p>5. Con riferimento ai debiti comunicati ai sensi dei commi 1, 2 e 4, le amministrazioni pubbliche, contestualmente all'ordinazione di pagamento, immettono obbligatoriamente sulla piattaforma elettronica i dati riferiti alla stessa.</p> <p>6. I dati acquisiti dalla piattaforma elettronica ai sensi del presente articolo sono conformi ai formati previsti dal decreto del Ministro dell'economia e delle finanze 3 aprile 2013, n. 55. Includono, altresì, le informazioni relative alla natura, corrente o capitale, dei debiti nonché il codice identificativo di gara (CIG), ove previsto.</p> <p>7. Le informazioni di cui al presente articolo sono accessibili alle amministrazioni pubbliche e ai titolari dei crediti registrati sulla piattaforma elettronica, anche ai fini della certificazione dei crediti e del loro utilizzo, per gli adempimenti di cui all'articolo 7, comma 4-bis, nonché utilizzabili per la tenuta del registro delle fatture da parte delle amministrazioni pubbliche.</p> <p>8. Il mancato rispetto degli obblighi di cui ai commi 4 e 5 è rilevante ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile e</p>	
---	---	--

	<p>comporta responsabilità dirigenziale e disciplinare ai sensi degli articoli 21 e 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, o misure analogamente applicabili. Il competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile verifica la corretta attuazione delle predette procedure.</p> <p>9. Ai fini dell'attuazione del presente articolo è autorizzata la spesa di 1 milione di euro per l'anno 2014.</p>	
Piano di razionalizzazione delle partecipazioni societarie	<p>I presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, i presidenti delle province, i sindaci e gli altri organi di vertice delle amministrazioni di cui al comma 611, in relazione ai rispettivi ambiti di competenza, definiscono e approvano, entro il 31 marzo 2015, un piano operativo di razionalizzazione delle società e delle partecipazioni societarie direttamente o indirettamente possedute, le modalità e i tempi di attuazione, nonché l'esposizione in dettaglio dei risparmi da conseguire. Tale piano, corredato di un'apposita relazione tecnica, è trasmesso alla competente sezione regionale di controllo della Corte dei conti e pubblicato nel sito internet istituzionale dell'amministrazione interessata. Entro il 31 marzo 2016, gli organi di cui al primo periodo predispongono una relazione sui risultati conseguiti, che è trasmessa alla competente sezione regionale di controllo della Corte dei conti e pubblicata nel sito internet istituzionale dell'amministrazione interessata. La pubblicazione del piano e della relazione costituisce obbligo di pubblicità ai sensi del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.</p>	L. 190/2014 Art. 1, co. 612
Acquisti di beni e servizi informatici e di connettività	<p>512. Al fine di garantire l'ottimizzazione e la razionalizzazione degli acquisti di beni e servizi informatici e di connettività, fermi restando gli obblighi di acquisizione centralizzata previsti per i beni e servizi dalla normativa vigente, le amministrazioni pubbliche e le società inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, provvedono ai propri approvvigionamenti esclusivamente tramite Consip SpA o i soggetti aggregatori, ivi comprese le centrali di committenza regionali, per i beni e i servizi disponibili presso gli stessi soggetti.</p>	L. n. 208/2015 Art. 1, co. 512, 513, 514, 515, 516 (come modificato dall'art. 1, co. 770 L. 145/2018)

	<p>513. L'Agenzia per l'Italia digitale (Agid) predispone il Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione che è approvato dal Presidente del Consiglio dei ministri o dal Ministro delegato. Il Piano contiene, per ciascuna amministrazione o categoria di amministrazioni, l'elenco dei beni e servizi informatici e di connettività e dei relativi costi, suddivisi in spese da sostenere per innovazione e spese per la gestione corrente, individuando altresì i beni e servizi la cui acquisizione riveste particolare rilevanza strategica.</p> <p>514. Ai fini di cui al comma 512, Consip SpA o il soggetto aggregatore interessato sentita l'Agid per l'acquisizione dei beni e servizi strategici indicati nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione di cui al comma 513, programma gli acquisti di beni e servizi informatici e di connettività, in coerenza con la domanda aggregata di cui al predetto Piano. Agid, Consip SpA e i soggetti aggregatori, sulla base di analisi delle informazioni in loro possesso relative ai contratti di acquisto di beni e servizi in materia informatica, propongono alle amministrazioni e alle società di cui al comma 512 iniziative e misure, anche organizzative e di processo, volte al contenimento della spesa. Consip SpA e gli altri soggetti aggregatori promuovono l'aggregazione della domanda funzionale all'utilizzo degli strumenti messi a disposizione delle pubbliche amministrazioni su base nazionale, regionale o comune a più amministrazioni.</p> <p>514 bis. Per i beni e servizi la cui acquisizione riveste particolare rilevanza strategica secondo quanto indicato nel Piano triennale di cui al comma 513, le amministrazioni statali, centrali e periferiche, ad esclusione degli istituti e delle scuole di ogni ordine e grado, delle istituzioni educative e delle istituzioni universitarie, nonché gli enti nazionali di previdenza ed assistenza sociale pubblici e le agenzie fiscali di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, ricorrono a Consip SpA, nell'ambito del Programma di razionalizzazione degli acquisti della pubblica amministrazione del Ministero dell'economia e delle finanze. A tal fine Consip SpA può supportare i soggetti di cui al periodo precedente nell'individuazione di specifici interventi di semplificazione, innovazione e riduzione dei costi dei processi amministrativi. Per le attività di cui al presente comma è</p>	
--	--	--

	<p>previsto un incremento delle dotazioni destinate al finanziamento del Programma di razionalizzazione degli acquisti della pubblica amministrazione del Ministero dell'economia e delle finanze pari a euro 3.000.000 per l'anno 2017, a euro 7.000.000 per l'anno 2018, a euro 4.300.000 per l'anno 2019 e a euro 1.500.000 annui a decorrere dal 2020.</p> <p>515. La procedura di cui ai commi 512 e 514 ha un obiettivo di risparmio di spesa annuale, da raggiungere alla fine del triennio 2016-2018, pari al 50 per cento della spesa annuale media per la gestione corrente del solo settore informatico, relativa al triennio 2013-2015, al netto dei canoni per servizi di connettività e della spesa effettuata tramite Consip SpA o i soggetti aggregatori documentata nel Piano triennale di cui al comma 513, compresa quella relativa alle acquisizioni di particolare rilevanza strategica di cui al comma 514-bis, nonché tramite la società di cui all'articolo 83, comma 15, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133. Sono esclusi dal predetto obiettivo di risparmio gli enti disciplinati dalla legge 9 marzo 1989, n. 88 (205), nonché, per le prestazioni e i servizi erogati alle amministrazioni committenti, la società di cui all'articolo 83, comma 15, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, la società di cui all'articolo 10, comma 12, della legge 8 maggio 1998, n. 146, e la Consip SpA, nonché, l'amministrazione della giustizia in relazione alle spese di investimento necessarie al completamento dell'informatizzazione del processo civile e penale negli uffici giudiziari. I risparmi derivanti dall'attuazione del presente comma sono utilizzati dalle medesime amministrazioni prioritariamente per investimenti in materia di innovazione tecnologica.</p> <p>515 bis. Al fine di facilitare la partecipazione ai programmi comunitari, le amministrazioni pubbliche di cui al comma 510, possono procedere, al di fuori delle modalità di cui al comma 512 e successivi, per attività di ricerca, istruzione, formazione e culturali a richiedere l'accesso alla rete del GARR in quanto unica rete nazionale della ricerca e facente parte della rete della ricerca Europea GEANT, ai sensi dell'articolo 40, comma 6, della legge 1 agosto 2002, n. 166. I relativi costi non sono inclusi nel computo della spesa annuale informatica. La</p>	
--	--	--

	<p>procedura di affidamento segue le disposizioni del comma 516.</p> <p>516. Le amministrazioni e le società di cui al comma 512 possono procedere ad approvvigionamenti al di fuori delle modalità di cui ai commi 512 e 514 esclusivamente a seguito di apposita autorizzazione motivata dell'organo di vertice amministrativo, qualora il bene o il servizio non sia disponibile o idoneo al soddisfacimento dello specifico fabbisogno dell'amministrazione ovvero in casi di necessità ed urgenza comunque funzionali ad assicurare la continuità della gestione amministrativa. Gli approvvigionamenti effettuati ai sensi del presente comma sono comunicati all'Autorità nazionale anticorruzione e all'Agid.</p> <p>517. La mancata osservanza delle disposizioni dai commi da 512 a 516 rileva ai fini della responsabilità disciplinare e per danno erariale.</p>	
Gestione personale società in controllo pubblico	<p>5. Le amministrazioni pubbliche e le società fissano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale delle società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale e tenuto conto di quanto stabilito all'articolo 25, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera.</p> <p>6. Le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi di cui al comma 5 tramite propri provvedimenti da recepire, ove possibile, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, in sede di contrattazione di secondo livello.</p> <p>7. I provvedimenti e i contratti di cui ai commi 5 e 6 sono pubblicati sul sito istituzionale della società e delle pubbliche amministrazioni. In caso di mancata o incompleta pubblicazione si applicano l'articolo 22, comma 4, 46 e 47, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.</p>	D. Lgs. 175/2016 Art. 19
Pubblicazione cartello numero verde di pubblica utilità per il sostegno alle vittime di violenza e <i>stalking</i>	<p>348. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, espongono, in modo visibile al pubblico, nei locali dove si erogano servizi diretti all'utenza, un cartello recante il numero verde di pubblica utilità per il sostegno</p>	L. 160/2019 Art. 1, co. 348-351

	<p>alle vittime di violenza e <i>stalking</i>, promosso dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri.</p> <p>349. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro per le pari opportunità e la famiglia, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti i modelli dei cartelli, i relativi contenuti, le lingue utilizzate, nonché le modalità e le tempistiche di esposizione.</p> <p>351. La violazione della disposizione di cui al comma 348 costituisce elemento di valutazione della sussistenza della responsabilità dirigenziale, ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.</p>	
<p>Procedure per l'incentivazione degli investimenti pubblici durante il periodo emergenziale in relazione all'aggiudicazione dei contratti pubblici sottosoglia</p> 	<p>Al fine di incentivare gli investimenti pubblici nel settore delle infrastrutture e dei servizi pubblici, nonché al fine di far fronte alle ricadute economiche negative al seguito delle misure di contenimento e dell'emergenza sanitaria globale del COVID-19, in deroga agli articoli 36, comma 1 e 157, comma 2, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, recante Codice dei contratti pubblici, si applicano le procedure di affidamento di cui ai commi 1, 3 e 4, qualora la determina a contrarre altro atto di avvio del procedimento equivalente sia adottato entro il 31 luglio 2021. In tali casi, salve le ipotesi in cui la procedura sia sospesa per effetto di provvedimenti dell'autorità giudiziaria, l'aggiudicazione o l'individuazione definitiva del contraente avviene entro il termine di due mesi dalla data di adozione dell'atto di avvio del procedimento, aumentati a quattro mesi nei casi di cui al comma 2, lettera b). Il mancato rispetto dei termini di cui al secondo periodo, la mancata tempestiva stipulazione del contratto e il tardivo avvio dell'esecuzione dello stesso possono essere valutati ai fini della responsabilità del responsabile unico del procedimento per danno erariale e, qualora imputabili all'operatore economico, costituiscono causa di esclusione dell'operatore dalla procedura o di risoluzione del contratto per inadempimento che viene</p>	<p>D.L.76/2020 Art. 1, co. 1</p>

	senza indugio dichiarata dalla stazione appaltante e opera di diritto.	
Procedure per l'incentivazione degli investimenti pubblici in relazione all'aggiudicazione dei contratti pubblici sopra soglia	<p>Al fine di incentivare gli investimenti pubblici nel settore delle infrastrutture e dei servizi pubblici, nonché al fine di far fronte alle ricadute economiche negative a seguito delle misure di contenimento e dell'emergenza sanitaria globale del COVID-19, si applicano le procedure di affidamento e la disciplina dell'esecuzione del contratto di cui al presente articolo qualora la determina a contrarre o altro atto di avvio del procedimento equivalente sia adottato entro il 30 giugno 2023. In tali casi, salve le ipotesi in cui la procedura sia sospesa per effetto di provvedimenti dell'autorità giudiziaria, l'aggiudicazione o l'individuazione definitiva del contraente avviene entro il termine di sei mesi dalla data di adozione dell'atto di avvio del procedimento. Il mancato rispetto dei termini di cui al periodo precedente, la mancata tempestiva stipulazione del contratto e il tardivo avvio dell'esecuzione dello stesso possono essere valutati ai fini della responsabilità del responsabile unico del procedimento per danno erariale e, qualora imputabili all'operatore economico, costituiscono il causa di esclusione dell'operatore dalla procedura o di risoluzione del contratto per inadempimento che viene senza indugio dichiarata dalla stazione appaltante e opera di diritto.</p>	D.L.76/2020 Art. 2, co. 1
Controllo concomitante della Corte dei conti per accelerare gli interventi di sostegno e di rilancio dell'economia nazionale	<p>La Corte dei conti, anche a richiesta del Governo o delle competenti Commissioni parlamentari, svolge il controllo concomitante di cui all'articolo 11, comma 2, della legge 4 marzo 2009, n. 15, sui principali piani, programmi e progetti relativi agli interventi di sostegno e di rilancio dell'economia nazionale, ad esclusione di quelli previsti o finanziati dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, di cui al regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 febbraio 2021, o dal Piano nazionale per gli investimenti complementari, di cui al decreto-legge 6 maggio 2021, n. 59, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° luglio 2021, n. 101. L'eventuale accertamento di gravi irregolarità gestionali, ovvero di rilevanti e ingiustificati ritardi nell'erogazione di contributi secondo le vigenti procedure amministrative e contabili, è immediatamente trasmesso</p>	D.L. 76/2020 Art. 22

	all'amministrazione competente ai fini della responsabilità dirigenziale ai sensi e per gli effetti dell'articolo 21, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.	
Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<p>1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.</p> <p>6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2012 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:</p> <p>a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;</p> <p>b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;</p> <p>c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.</p> <p>7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.</p>	D.L. 80/2021 Art. 6, co. 7
Rispetto tempi di pagamento	Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del	D.L. 13/2023 Art. 4 bis, co. 2

	<p> riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64. </p>	
--	---	--



UNIONE CAMBIO
 EMILIA-RO
 il presente documento è pubblico e legale