



Delibera nr. 43/2026
in data 21/07/2026

Riunione del 21/07/2026

Sono presenti:

Valerio Veronesi, Presidente Unioncamere Emilia-Romagna e della Camera di commercio di Bologna;
Giorgio Guberti, Presidente della Camera di commercio di Ferrara e Ravenna (in collegamento MEET);
Stefano Landi, Presidente della Camera di commercio dell'Emilia (in collegamento MEET);

Per il Collegio dei Revisori dei Conti partecipano:

Carmelina Paola Lombardi, Presidente (in collegamento MEET);
Claudio Gandolfo, membro effettivo (in collegamento MEET);

Assistono alla riunione della Giunta:

Giada Grandi, Segretario Generale della Camera di commercio dei Bologna (in collegamento MEET);
Mauro Giannattasio, Segretario Generale della Camera di commercio di Ferrara e Ravenna (in collegamento MEET);
Fabrizio Schiavoni, Segretario Generale della Camera di commercio della Romagna (in collegamento MEET);
Guido Caselli, Vicesegretario Generale Unioncamere Emilia-Romagna (in collegamento MEET);

Segretario verbalizzante: Stefano Bellei, Segretario Generale di Unioncamere Emilia-Romagna, coadiuvato da Laura Bertella di Unioncamere Emilia-Romagna (in collegamento MEET)

Oggetto: Proposta di valutazione del Segretario Generale per l'anno 2025

Il Presidente chiede al Segretario Generale di assentarsi dalla seduta – come effettivamente avviene – e assume le funzioni di segretario verbalizzante Giorgio Guberti. Il Presidente introduce il punto relativo alla valutazione della performance individuale del Segretario Generale per l'anno 2025.

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 a definizione e lo sviluppo di un ciclo di gestione della performance, strutturato nel rispetto dei principi di misurazione, trasparenza e premialità, e che l'art. 14 attribuisce all'Organismo Indipendente

di Valutazione il compito di proporre all'organo di indirizzo politico-amministrativo la valutazione annuale dei dirigenti di vertice, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente.

Il Presidente ricorda che la valutazione del Segretario Generale riguarda sia i risultati conseguiti, con riferimento alla performance dell'Ente e agli obiettivi individuali, sia i comportamenti agiti e le competenze dimostrate nel perseguimento dei risultati. L'incidenza delle diverse componenti, come prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, è la seguente:

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

Il grado di raggiungimento degli obiettivi di Ente e degli obiettivi assegnati per l'anno 2025 è stato rendicontato nella Relazione sulla performance 2025, in particolare nella sezione 4 "Rendicontazione obiettivi individuali" e nei relativi allegati.

Il Presidente richiama, inoltre, i fattori di valutazione previsti dal Sistema, che riguardano, in particolare, la leadership, l'innovatività, le capacità relazionali e di networking, la capacità direzionale, nonché la trasparenza e la prevenzione della corruzione, secondo la scala articolata nei sette livelli: molto al di sotto, al di sotto, in linea, buono, distinto, ottimo ed eccellente.

Ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 e in conformità a quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance 2025, approvato con deliberazione di Giunta n. 85 del 16 dicembre 2024, il Presidente sottopone alla Giunta la proposta di valutazione del Segretario Generale, formulata dall'Organismo Indipendente di Valutazione nella persona del dott. Luigi Lavecchia e trasmessa con protocollo n. 0001977 del 2 luglio 2026, allegata alla presente deliberazione quale parte integrante.

Il Presidente evidenzia, altresì, che è stato acquisito l'attestato di partecipazione, rilasciato in data 10 luglio 2026, relativo al percorso formativo organizzato da SI.Camera "Piano di formazione per Segretari generali 2025", nell'ambito della linea manageriale di aggiornamento permanente dei Segretari generali. Il percorso è stato portato a compimento dal Segretario Generale avv. Stefano Bellei nel 2025, con il raggiungimento del monte ore massimo previsto di 40 ore e il conseguente riconoscimento del giudizio di eccellenza. Tale elemento, ai sensi dell'art. 12, comma 6, del D.M. 26 ottobre 2012, n. 230, concorre alla valutazione complessiva del Segretario Generale.

Il Presidente, nell'esprimere la propria valutazione, manifesta un giudizio ampiamente positivo sull'attività svolta dal Segretario Generale nel corso del 2025 e sottolinea, in particolare, l'efficacia dell'azione gestionale e la qualità del lavoro svolto, in coerenza con gli indirizzi e le priorità definite dagli organi di indirizzo politico. Il Segretario Generale ha assicurato continuità e concretezza all'attività dell'Unione regionale, garantendo un'efficace interlocuzione istituzionale e una costante attenzione alle priorità individuate dai Presidenti, traducendo gli indirizzi ricevuti in iniziative, attività e risultati concreti, anche attraverso un efficace coordinamento della struttura e una positiva valorizzazione del lavoro del personale. In riferimento alla valutazione dell'attività svolta nel corso dell'anno 2025 e ai risultati effettivamente conseguiti, il Presidente ritiene che il giudizio complessivo debba collocarsi

tra i livelli "ottimo" ed "eccellente", con una coerente graduazione dei punteggi in relazione ai diversi fattori oggetto di valutazione.

Il Presidente sottopone quindi ai componenti della Giunta tale impostazione di massima, chiedendo ai colleghi di condividere il giudizio complessivamente positivo sull'attività svolta dal Segretario Generale e dal personale dell'Unione e di esprimere, su tale base, la propria fiducia rispetto alla proposta di valutazione, come formalizzata nei punteggi riportati nell'allegato n. 2.

Il Presidente segnala inoltre che, nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale dei dirigenti, viene verificata l'osservanza degli obblighi cui la normativa vigente correla le fattispecie di responsabilità dirigenziale ostative all'erogazione della retribuzione di risultato, nonché l'eventuale sussistenza di violazioni degli obblighi dirigenziali rilevanti ai fini dell'attribuzione del risultato, come da documentazione allegata. Al riguardo, il Presidente fa presente che, allo stato, non risultano segnalazioni o fatti che richiedano specifici approfondimenti.

Il Presidente precisa, infine, che dalla presente valutazione non deriverà alcuna forma di retribuzione premiale, in ragione del rapporto convenzionale in essere tra l'Unione regionale e la Camera di commercio di Modena, nell'ambito del quale è affidato all'avv. Stefano Bellei l'incarico di Segretario Generale dell'Unione regionale.

Ricorda altresì che, ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs. 150/2009, la validazione della Relazione sulla performance da parte dell'OIV costituisce condizione per l'accesso agli strumenti di premialità previsti dalla normativa. La Relazione sulla performance 2025 è stata validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione in data 25 giugno 2026, con protocollo n. 0001905 del 25 giugno 2026, ed è stata pubblicata, unitamente alla relativa documentazione, entro il termine previsto del 30 giugno 2026 nelle apposite sottosezioni del sito istituzionale dell'Unione regionale, nell'ambito della sezione "Amministrazione trasparente".

La Giunta, dopo aver ascoltato l'illustrazione del Presidente e preso atto della proposta formulata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, condivide l'impostazione complessiva prospettata dal Presidente e la valutazione ampiamente positiva dell'attività svolta dal Segretario Generale e dalla struttura da lui coordinata.

Il Presidente, acquisito il consenso della Giunta sull'impostazione proposta, sottopone quindi all'approvazione i punteggi riportati nell'allegato n. 2 alla presente deliberazione.

In assenza di obiezioni, la Giunta a voti unanimi

DELIBERA

- di approvare l'analisi condotta dall'Organo di valutazione strategica sia nel metodo che nei contenuti e la relativa proposta di valutazione **(Allegato n. 1)**;
- 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 2025 in relazione agli obiettivi e ai parametri stabiliti in sede di approvazione del PIAO 2025-2027 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 n. 2)**, conseguendo un punteggio di 19,6/20 punti che sommato ai 77,83/80 punti derivanti dal risultato degli obiettivi porta la scheda ad un consuntivo di 97,43/100 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

(Allegato n. 3), che costituisce parte integrante della presente deliberazione, e più precisamente il punteggio complessivo pari a 97,43/100 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 n. 4)**;

- di dare atto che non discenderà alcuna forma premiale a valle della presente valutazione.

IL SEGRETARIO
(Giorgio Guberti)



Giorgio Guberti
22/09/2026 12:48:18 UTC+0200

IL PRESIDENTE
(Valerio Veronesi)



Valerio Veronesi
22/09/2026 15:31:50 UTC+0200

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



CICLO DELLA PERFORMANCE 2025
Procedure e proposta di valutazione
del Segretario Generale

Consegnato il 02/07/2026

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), nel corso del 2025 ha svolto la propria attività trovandosi a collaborare ed interagire con il S.G. dott. Stefano Bellei mantenendo un costante confronto con il S.G. 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 2025 si è svolto in maniera pienamente conforme al dettato normativo con approvazione del PIAO 2025-2027 con Determina Presidenziale n. 2 del 30/01/2025 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. 113, 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 2025 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 2025 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 2025-2027 è stato approvato nel rispetto del termine previsto a regime del 31 gennaio ed infatti si è provveduto con Determina Presidenziale n. 2 del 30/01/2025.

Alla data della presente proposta di valutazione risulta, inoltre, approvata (con Delibera di Giunta Camerale n. 28 del 23/06/2026) la Relazione annuale sulla performance per l'anno 2025 il cui termine ultimo per la redazione e pubblicazione è fissato al 30 giugno 2026 e lo scrivente OIV ha provveduto (il 25 giugno 2026) 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. 85 del 16.12.2024 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 2025 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 2025 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 la 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 2025-2027 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 per 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 99,88% per la performance organizzativa relativamente al ciclo della performance 2025, il punteggio conseguito dal S.G. risulta pari a: $50,00 \times 99,67\% = 49,83$ (quarantanove, ottantatre).

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:

Obiettivo: *Sviluppo e valorizzazione del capitale umano*

Strategie Obiettivi	Proiezione	Indicatore	Descrizione	Algoritmo	Valore reale	Confronto	Target	Grado raggiungimento	Valutazione	Peso obiettivo individuale
Ob										
A1.1 - 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.								73,33%		25,00%
40,00%	Formazione - Personale coinvolto in percorsi formativi programmati sulla base delle Direttive del Ministro PA Zangrillo	Personale coinvolto, tra quelle direttamente assegnato e compresi dirigenti, in percorsi formativi programmati sulla base delle Direttive del Ministro della Pubblica Amministrazione Zangrillo in el 2024 percorsi di 24 ore, da 2025 percorsi di 40 ore	Personale coinvolto in percorsi formativi programmati sulla base delle Direttive del Ministro PA Zangrillo FORMADONE	15 N.	15 N.	≥ 15 N.	100,00%			
20,00%	RISULTATO - Auto-formazione on-line "Cultura del rispetto" del personale dipendente	Auto-formazione on-line "Cultura del rispetto" del personale dipendente	Auto-formazione on-line "Cultura del rispetto" del personale dipendente RISPETTO	31-12-2025	31-12-2025	entro 31-12-2025	100,00%			
40,00%	INDICATORE - Formazione competenze digitali sulla piattaforma Syllabus	L'obiettivo della formazione sulle competenze digitali è finalizzato al conseguimento da parte di ciascun dipendente di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di accertamento iniziale per almeno 8 delle 11 competenze digitali della piattaforma Syllabus.	N. dipendenti che hanno conseguito l'obiettivo della direttiva Zangrillo 13/03/2023 in Syllabus SYLLABUS	3 N.	3 N.	≥ 3 N.	33,33%			
Ob										
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. Approvazione del regolamento delle spese economiche (Controllo di gestione) 2. approvazione del regolamento per l'approvazione dei contratti (Controllo di gestione) 3. Customer satisfaction (Segreteria) 4. Redazione del Piano dei flussi di cassa (Amministrazione)								100,00%		25,00%
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	Introdurre gli istituti di natura pubblica non ancora in linea e valutare, adeguandoli se necessario, quelli già in essere	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 %			
Ob										
A3.1_1 CRM - Migliorare la gestione delle relazioni con imprese, stakeholders e tutti i potenziali utenti dell'Unione regionale Per migliorare la gestione delle relazioni con imprese, stakeholders e tutti i potenziali utenti dell'Unione regionale, si è individuato quale strumento privilegiato il CRM esclusivo								100,00%		25,00%
100,00%	A3.1.1_1 CRM - Numero di Campagne di promozione tramite CRM	N. campagna lanciata con il CRM per promuovere la partecipazione a seminari, convegni, corsi, eventi o webinar nell'anno "n"	N. campagne lanciate con il CRM per promuovere la partecipazione a seminari, convegni, corsi, eventi o webinar nell'anno n A3.1.1_1_CRM	12 N.	12 N.	≥ 3 N.	100,00%			
Ob										
A1.3 - Compliance normativa Adeguare progressivamente l'Unione regionale, alla natura pubblica che le è stata riconosciuta, in linea con l'intero sistema camerale. Adurre le misure di prevenzione della corruzione. Aggiornare e monitorare la sezione "Amministrazione Trasparente" del sito. A1.3 - Compliance normativa								100,00%		25,00%
50,00%	A1.3.1 - 1 - Rispetto degli obblighi di pubblicazione dei dati in Amministrazione trasparente	Misura il grado di completezza, aggiornamento e apertura dei dati (pubblicati come dai indicazioni del responsabile dell'amministrazione dei dati)	N. sottoscrizioni del sito Amministrazione trasparente di Unioncamere Emilia-Romagna aggiornate come da disposizioni normative / N. sottoscrizioni del sito Amministrazione trasparente, per come individuate nel PTPCT A1.3.1_1 / A1.2.1_1	65 N. / 65 N.	100,00 %	≥ 90,00 %	100,00%			
50,00%	A1.3.1_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'esito 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 A1.3.1_2 / A1.2.1_2	27 N. / 27 N.	100,00 %	≥ 90,00 %	100,00%			

La scheda con i n. 4 obiettivi individuali assegnati è stata allegata al PIAO 2025-2027 (pagina n.40) approvato con Determina Presidenziale n. 2 del 30/01/2025.

I quattro obiettivi indicati in tabella presentano dei pesi specifici come di seguito dettagliato:

- 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” con peso 25% (ovvero 7,50 su 30,00);
- A1.2 – “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.

Approvazione del regolamento delle spese economali (Controllo di gestione) 2. Approvazione del regolamento per l'approvazione dei contributi (Controllo di gestione) 3. Customer satisfaction (Segreteria) 4. Redazione del Piano dei flussi di cassa (Amministrazione)” con peso 25% (ovvero 7,50 su 30,00);

- *A3.1.1_CRM - Migliorare la gestione delle relazioni con imprese, stakeholders e tutti i potenziali utenti dell'Unione regionale. Per migliorare la gestione delle relazioni con imprese, stakeholders e tutti i potenziali utenti dell'Unione regionale, si è individuato quale strumento privilegiato il CRM evoluto”, con peso 25% (ovvero 7,50 su 30,00);*
- *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” con peso 25% (ovvero 7,50 su 30,00).*

Con riferimento al **primo obiettivo**, esso risulta scomposto in 3 indicatori complessivi così dettagliati:

1. Indicatore 1 (peso 40,00%) “FORMAZIONE - Personale coinvolto, tra quello direttamente assegnato e compreso i dirigenti, in percorsi formativi programmati sulla base delle Direttive del Ministro della Pubblica Amministrazione Zangrillo: nel 2024 percorsi di 24 ore, dal 2025 percorsi di 40 ore”, avente target ≥ 15 dipendenti coinvolti con percentuale di raggiungimento del 100,00% (pari a 15/15, in quanto a partecipare sono stati 15 dipendenti);
2. Indicatore 2 (peso 20,00%) “RISPETTO - Auto-formazione on-line “Cultura del rispetto” del personale dipendente”, con algoritmo “Auto-formazione on-line “Cultura del rispetto” del personale dipendente”, avente come target la data del 31.12.2025 con percentuale di raggiungimento del 100,00% (in quanto il corso è stato seguito dai dipendenti entro tale data);
3. Indicatore 3 (peso 40,00%) “SYLLABUS - Formazione competenze digitali sulla piattaforma Syllabus” con algoritmo “N. dipendenti che hanno conseguito l'obiettivo della direttiva Zangrillo 13/03/2023 in Syllabus”, avente come target ≥ 9 dipendenti, con percentuale di raggiungimento del 33,33% (in quanto il target è stato conseguito da 3 dipendenti).

Tale primo obiettivo risulta **conseguito complessivamente al 73,33%** (punteggio ottenuto dalla media dei risultati dei sei singoli indicatori ponderati per il relativo peso) che moltiplicato per il peso di 7,5 punti sul totale, determina un **punteggio di 5,50**.

Il **secondo obiettivo** misurato con peso 100% da un unico indicatore (“Grado di realizzazione delle attività programmate per adeguare progressivamente l'UR alla natura pubblica che le è stata riconosciuta”) avente come algoritmo “Numero attività realizzate tra quelle programmate per adeguare l'UR alla natura pubblica / Numero attività programmate per adeguare l'UR alla natura pubblica”),

avente come target 100,00% ha ottenuto un **risultato pari al 100%** (in quanto tutte le 4 attività programmate sono state realizzate: 4 N. / 4 N.) che, moltiplicato per il peso di tale indicatore determina un punteggio di **100%*7,5=7,5**.

Il **terzo obiettivo** risulta collegato ad un unico indicatore (“Numero di Campagne di promozione tramite CRM”), avente come algoritmo “N. campagne lanciate con il CRM per promuovere la partecipazione a seminari, convegni, corsi, eventi o webinar nell’anno n”, avente come target => 3, ha raggiunto un risultato pari al 100% in quanto le campagne sono state 12).

Tale terzo obiettivo risulta, pertanto, **conseguito al 100%** che, moltiplicato per il peso di tale indicatore determina un punteggio di **100%*7,5=7,5**.

Il **quarto obiettivo** risulta declinato sulla base dei due indicatori (aventi ciascuno peso 50%) di seguito riportati:

- “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” e pienamente raggiunto in quanto il risultato consuntivo è stato 100,00% (n. 27 misure realizzate su un totale di 27 misure complessive individuate) a fronte di un target di $\geq 90\%$;
- “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 come da disposizioni normative / N. sottosezioni del sito Amministrazione trasparente, per come individuate nel PTPCT” pienamente raggiunto in quanto il risultato consuntivo è stato 100% (65 sottosezioni aggiornate su 65 totali da verificare) a fronte di un target di $\geq 90\%$.

Tale quarto obiettivo risulta, pertanto, conseguito al 100% che, moltiplicato per il peso di tale indicatore determina un punteggio di **100%*7,5=7,5**.

Con riferimento al secondo ambito, relativamente ai n.4 obiettivi individuali, il punteggio conseguito dal S.G. risulta pari a: 28,00 (ventottovirgolazero).

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%	SD3.2- 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
S4- Capacità direzionale	20,00%	S4.1- Valuta scelte e opportunità in un'ottica di lungo periodo, elaborando previsioni, probabili andamenti e possibili evoluzioni S4.3- 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
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, Revisori...) 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 ($15 \times 1,33$).

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 2025 rappresenta il quarto 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 2025.

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 2024 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 e di responsabilità.
		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. ha partecipato e concluso il percorso di formazione predisposto da Unioncamere.

Sul punto è stato acquisito l'attestato di partecipazione rilasciato il 23.07.2025 dalla dott.ssa Tiziana Pompei, direttore generale di SI.CAMERA, il quale evidenzia il giudizio "eccellente" attribuito al percorso formativo portato a compimento dal S.G. dott. Bellei, il quale ha raggiunto il monte ore massimo previsto dalla normativa avendo maturato 30 ore con la frequenza del Corso "Piano di formazione per Segretari generali 2024".

Nel 2025 si è concluso anche il corso sempre organizzato da SI.CAMERA dal titolo "Linea manageriale di aggiornamento permanente: Piano di formazione manageriale permanente Segretari generali 2025-2026" della durata di 40 ore complessive (integralmente effettuate da parte del S.G. Dott. Bellei) e per il quale, come indicato dalla dott.ssa Nicoletta Di Pasqua, U.O. Formazione Segretari Generali e progetti di sviluppo delle competenze Area formazione di SI.CAMERA, il giudizio è: eccellente.

		SDQ2.3- Seleziona, rende trasmissibili e ripetibili le migliori soluzioni individuate per accrescere l'efficacia e l'efficienza dei servizi	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> .
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	Si è vista tale capacità nel momento in cui è stato necessario far dialogare personale dell'UR (il dott. Lenzi) cui è stato progressivamente completato il processo di trasferimento della delega e della 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 è pressoché completato.
		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	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
		SD3.3- E' in grado di cogliere legami e relazioni del contesto in cui opera avendo consapevolezza delle esigenze dell'ambiente esterno	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)
S4- Capacità direzionale	20,00%	S4.1- Valuta scelte e opportunità in un'ottica di lungo periodo, elaborando previsioni, probabili andamenti e possibili evoluzioni	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
		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	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
		S4.3- Possiede una visione d'insieme del proprio lavoro, della propria struttura, dei processi e delle persone che utilizza per assumere	Si è percepita la forte capacità di stare dentro i processi e saper collegare ambiti e aree organizzative

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 2024 con elaborazione della griglia di rilevazione al 31 maggio 2025 in applicazione della delibera n. 192/2025. E' in corso di completamento il caricamento della griglia di rilevazione al 15.06.2026 (ex Delibera n.168 del 15.04.2026 dell'ANAC)
		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

SerialNumber =
TINIT-LVCLGU78P20G942N
C = IT
Data e ora della firma: 02/07/2026
10:15:41

Performance di ente	Indicatore sintetico		Punteggio	Punteggio componente
	performance Ente			
Performance Unione Regionale Emilia Romagna	99,67%		49,83	
			49,83 / 50,00	
Ambito organizzativo	Indicatore sintetico		Punteggio	Punteggio componente
	Peso attribuito	performance Area		
			0,00 / 0,00	
Obiettivi individuali	Indicatore sintetico		Punteggio	Punteggio componente
	Peso attribuito	Grado raggiungimento obiettivo		
A13.2 - 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%	73,33%	5,50	
A12 - 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. Approvazione del regolamento delle spese economiche (Controllo di gestione) 2. Approvazione del regolamento per l'approvazione dei contributi (Controllo di gestione) 3. Customer satisfaction (Segreteria) 4. Redazione del Piano dei flussi di cassa	25,00%	100,00%	7,50	
A3.11 CRM - Migliorare la gestione delle relazioni con imprese, stakeholders e tutti i potenziali utenti dell'Unione regionale Per migliorare la gestione delle relazioni con imprese, stakeholders e tutti i potenziali utenti dell'Unione regionale, si è individuato quale strumento privilegiato il CRM evoluto	25,00%	100,00%	7,50	
A12 - 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	
				28,00 / 30,00

Comportamenti	Indicatore sintetico		Punteggio	Punteggio componente
	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%	SD3.2- 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		
S4- Capacità direzionale	20,00%	S4.1- Valuta scelte e opportunità in un'ottica di lungo periodo, elaborando previsioni, probabili andamenti e possibili evoluzioni S4.3- 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		
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, Revisori...) al fine di ottimizzare, in ottica sistemica, l'intero sistema di controlli previsti per l'amministrazione S5.3- Valorizza le misure anticorruzione e trasparenza		
				0,00 / 20,00

Firmato digitalmente da
LUIGI LAVECCHIA

SerialNumber = TINIT-LVCLGU78P20G942N
C = IT
Data e ora della firma: 02/07/2026 10:15:57

Punteggio complessivo
77,83 / 100,00

SCHEDA DI VALUTAZIONE - SEGRETARIO GENERALE

SDQ1 - Leadership	Molto al di sotto	Al di sotto	In linea	Buono	Distinto	Ottimo	Eccellente	Punteggio conseguente
SDQ1.1 - Stimola le persone, attivando motivazione e voglia di fare e valorizzandone l'apporto profuso in un'ottica di empowerment							X	
SDQ1.2 - Esercita in modo consapevole e responsabile l'autorità connessa al proprio ruolo							X	
SDQ1.3 - Fornisce attraverso il proprio comportamento un esempio professionale da seguire							X	
SDQ2 - Innovatività	Molto al di sotto	Al di sotto	In linea	Buono	Distinto	Ottimo	Eccellente	Punteggio conseguente
SDQ2.1 - E' aperto ed adotta soluzioni innovative in ogni settore dell'organizzazione (es., tecnologie, servizi e processi...)						X		
SDQ2.2 - Dimostra forte interesse per le occasioni di formazione e lo scambio di esperienze						X		
SDQ2.3 - Seleziona, rende trasmissibili e ripetibili le migliori soluzioni individuate per accrescere l'efficacia e l'efficienza dei servizi							X	

SD3 - Capacità relazionali e di networking	Molto al di sotto	Al di sotto	In linea	Buono	Distinto	Ottimo	Eccellente	Punteggio conseguente
SD3.1 - E' capace di stimolare e sviluppare la partecipazione, il coinvolgimento, l'integrazione fra le Strutture dell'Organizzazione							X	
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							X	
SD3.3 - E' in grado di cogliere legami e relazioni del contesto in cui opera avendo consapevolezza delle esigenze dell'ambiente esterno							X	
S4 - Capacità direzionale	Molto al di sotto	Al di sotto	In linea	Buono	Distinto	Ottimo	Eccellente	Punteggio conseguente
S4.1 - Valuta scelte e opportunità in un'ottica di lungo periodo, elaborando previsioni, probabili andamenti e possibili evoluzioni						X	2	
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							X	

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								X	
S5 - Trasparenza e prevenzione della corruzione	Molto al di sotto	Al di sotto	In linea	Buono	Distinto	Ottimo	Eccellente		Punteggio conseguente
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								X	
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								X	
S5.3 - Valorizza le misure anticorruzione e trasparenza nell'organizzazione della struttura, delle attività e delle responsabilità condivise								X	

SEGRETARIO GENERALE

TOTALE PUNTEGGIO VALUTAZIONE CONSEGUITO

19,6/20

1.Bellei Stefano (18575)

	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	Punteggio componente 
			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	Eccellente	1,33	
						Punteggio complessivo 
						97,43 / 100,00

19,60 / 20,00

Punteggio complessivo

97,43 / 100,00

Motivazione eventuali valutazioni negative (comportamenti)

Azioni di sviluppo organizzativo e professionale

Data

Il valutatore

Il valutato

Avv. Stefano BELLEI

Obblighi dei titolari di funzioni dirigenziali ed effetti delle relative violazioni sulla responsabilità e sulla retribuzione di risultato (Aggiornamento Giugno 2026)

SEZIONE I - AREA AMMINISTRATIVA, PERFORMANCE E GESTIONE DEL PERSONALE

OBLIGO	PRESCRIZIONE SINTETICA	FONTE NORMATIVA	EFFETTI DELLA VIOLAZIONE
Emanazione del provvedimento nei termini	Conclusione dei procedimenti amministrativi entro i termini prestabiliti	L. 241/1990 (Art. 2, co. 9) L. 69/2009 (Art. 7, co. 2)	- Valutazione negativa della performance individuale - Responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile - Decurtazione della retribuzione di risultato
Adozione del PIAO (ex Piano Performance)	Approvazione annuale (entro il 31 gennaio) del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per gli enti con oltre 50 dipendenti	D.L. 80/2021 (Art. 6, co. 7) D. Lgs. 150/2009 (Art. 10, co. 5)	- Divieto assoluto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti responsabili per omissione o inerzia
Raggiungimento degli obiettivi di performance e osservanza delle direttive	Obbligo di conseguire gli obiettivi di produttività, efficienza e trasparenza assegnati dall'organo di indirizzo politico e di osservare le direttive imputabili al dirigente, anche in materia di formazione continua	D. Lgs. 165/2001 (Art. 21, co. 1) Direttiva Ministro P.A. Zangrillo del 14/01/2025	- Impossibilità di rinnovo dell'incarico dirigenziale - Revoca anticipata dell'incarico con collocamento a disposizione nei ruoli ovvero recesso dal rapporto di lavoro (licenziamento) nei casi più gravi, ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare
Regolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile	Rispetto dei presupposti e dei vincoli di legge nell'attivazione di contratti di lavoro a tempo determinato o flessibile	D. Lgs. 165/2001 (Art. 36, co. 5 e 5-quater)	- Nullità dei contratti viziati e conseguente responsabilità erariale - Responsabilità dirigenziale ex art. 21 e divieto assoluto di erogazione della retribuzione di risultato

OBBLIGO	PRESCRIZIONE SINTETICA	FONTE NORMATIVA	EFFETTI DELLA VIOLAZIONE
Vigilanza sul personale e standard	<i>Monitoraggio del rispetto degli standard qualitativi/quantitativi di produttività da parte del personale dell'ufficio</i>	<i>D. Lgs. 165/2001 (Art. 21, co. 1- bis)</i>	- Decurtazione della retribuzione di risultato in relazione alla gravità (fino all'80%)
Esercizio dell'azione disciplinare	<i>Tempestivo avvio e svolgimento del procedimento disciplinare verso il personale assegnato</i>	<i>D. Lgs. 165/2001 (Art. 55-sexies, co. 3)</i>	- Sospensione dal servizio del dirigente (fino a 3 mesi) o licenziamento nei casi gravi - Attivazione della responsabilità dirigenziale ex art. 21
Controllo sulle assenze	<i>Contrasto e prevenzione di condotte assenteistiche all'interno della propria struttura</i>	<i>D. Lgs. 165/2001 (Art. 55septies, co. 6)</i>	- Responsabilità dirigenziale ex art. 21 e sanzioni ex art. 55-sexies
Fruizione ferie obbligatoria	<i>Rispetto del divieto di monetizzazione delle ferie non godute del personale</i>	<i>D.L. 95/2012 (Art. 5, co. 8)</i>	- Responsabilità disciplinare e amministrativa - Recupero a carico del dirigente delle somme erogate
Costituzione CUG	<i>Attivazione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e il benessere organizzativo</i>	<i>D. Lgs. 165/2001 (Art. 57, co. 5)</i>	- Responsabilità dei dirigenti del personale, rilevante ai fini della valutazione della performance
Rispetto del Codice di Comportamento	<i>Osservanza dei doveri comportamentali e delle misure anticorruzione</i>	<i>D. Lgs. 165/2001 (Art. 54, co. 3) modificato dall'art. 1, co. 44 L. 190/2012</i>	- Responsabilità disciplinare (fino al licenziamento per violazioni gravi/reiterate) - Responsabilità civile e contabile

SEZIONE II - TRASPARENZA, DIGITALIZZAZIONE E ANTICORRUZIONE

OBBLIGO	PRESCRIZIONE SINTETICA	FONTE NORMATIVA	EFFETTI DELLA VIOLAZIONE
Misure Prevenzione Corruzione	<i>Omessa adozione del Piano o mancata vigilanza sulle ripetute violazioni da parte del RPCT</i>	<i>L. 190/2012 (Art. 1, co. 12, 13, 14)</i>	- Responsabilità ex art. 21 D.Lgs. 165/2001 - Sanzione disciplinare non inferiore alla sospensione da 1 a 6 mesi - Responsabilità per danno erariale e d'immagine
Adempimento obblighi di pubblicazione	<i>Pubblicazione tempestiva dei dati prescritti nella sezione "Amministrazione Trasparente" e rispetto dell'accesso civico</i>	<i>D. Lgs. 33/2013 (Artt. 14, 45, 46)</i>	- Illecito disciplinare segnalato dall'ANAC - Valutazione negativa della responsabilità dirigenziale - Blocco/riduzione della retribuzione di risultato
Transizione Digitale e CAD	<i>Attuazione delle disposizioni del Codice dell'Amministrazione Digitale e rimozione delle violazioni accertate da AgID</i>	<i>D. Lgs. 82/2005 (Art. 12 co. 1-ter, Art. 18-bis co. 4)</i> <i>L. 4/2004 (Art. 9 per accessibilità strumenti per soggetti disabili)</i>	- Responsabilità dirigenziale e disciplinare ex artt. 21 e 55 D.Lgs. 165/2001 - Impatto diretto sulla valutazione della performance - Eventuali responsabilità civili e penali
Comunicazioni telematiche tra PP.AA.	<i>Utilizzo esclusivo della posta elettronica qualificata o cooperazione applicativa per lo scambio di documenti</i>	<i>D. Lgs. 82/2005 (Art. 47, co. 1 e 1-bis)</i>	- Responsabilità dirigenziale, disciplinare e per eventuale danno erariale

OBBLIGO	PRESCRIZIONE SINTETICA	FONTE NORMATIVA	EFFETTI DELLA VIOLAZIONE
Accesso telematico e riutilizzo dei dati	<i>Attuazione delle attività volte a garantire la disponibilità, l'accesso telematico e il riutilizzo dei dati pubblici dell'amministrazione</i>	<i>D. Lgs. 82/2005 (Art. 52, co. 4)</i>	- <i>Incide direttamente sulla valutazione della performance dirigenziale (costituendo parametro di misurazione per l'erogazione della retribuzione di risultato)</i>
Gestione istanze telematiche	<i>Tempestivo avvio del procedimento a seguito di istanze valide presentate online dai cittadini/imprese</i>	<i>D. Lgs. 82/2005 (Art. 65, co. 1-ter)</i>	- <i>Responsabilità dirigenziale e disciplinare del titolare dell'ufficio competente</i>
Pubblicità legale telematica ed eliminazione del cartaceo	<i>Assolvimento degli obblighi di pubblicazione di atti e provvedimenti aventi effetto di pubblicità legale esclusivamente tramite i siti informatici dell'ente, nel rispetto dei requisiti tecnici di accessibilità</i>	<i>Legge 69/2009 (Art. 32, co. 1)</i>	- <i>La mancata o tardiva pubblicazione rileva direttamente ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili</i>
Pubblicazione obiettivi di accessibilità informatica	<i>Pubblicazione annuale sul sito web istituzionale (entro il 31 marzo) degli obiettivi di accessibilità per l'anno corrente, volti a garantire l'inclusione digitale</i>	<i>D.L. 179/2012 (Art. 9, co. 7 e 9) L. 4/2004</i>	- <i>Impatto sulla valutazione della performance individuale e responsabilità dirigenziale (ex art. 21 D.Lgs. 165/2001) e disciplinare (ex art. 55)</i>
Esposizione Cartello "Numero Verde anti-violenza"	<i>Affissione visibile nei locali aperti al pubblico del cartello recante il numero di pubblica utilità 1522</i>	<i>L. 160/2019 (Art. 1, commi 348-351)</i>	- <i>Rileva direttamente ai fini della valutazione della sussistenza della responsabilità dirigenziale ex art. 21</i>

SEZIONE III - SPESA PUBBLICA, CONTRATTI E ACCREDITI COMMERCIALI

OBBLIGO	PRESCRIZIONE SINTETICA	FONTE NORMATIVA	EFFETTI DELLA VIOLAZIONE
Incarichi di collaborazione e contratti autonomi	<i>Divieto di stipulare collaborazioni che mascherino rapporti di lavoro subordinato. Rispetto dei presupposti di eccezionalità per i contratti autonomi</i>	<i>D. Lgs. 165/2001 (Art. 7, co. 5-bis e co. 6)</i>	- Nullità dei contratti; - Responsabilità erariale; - Divieto di erogazione della retribuzione di risultato e attivazione delle tutele risarcitorie
Rispetto dei tempi di pagamento	<i>Assegnazione e raggiungimento di obiettivi annuali specifici sul rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali</i>	<i>D.L. 13/2023 (Art. 4-bis, co. 2)</i>	- Gli obiettivi di pagamento devono pesare non meno del 30% nel sistema di valutazione ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato
Utilizzo della Piattaforma Elettronica per la gestione dei debiti commerciali (PCC)	<i>Obbligo di registrazione, comunicazione periodica e monitoraggio dello stock dei debiti commerciali (somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali) tramite la piattaforma informatica ministeriale. Obbligo di immettere i dati di pagamento contestualmente all'ordinativo</i>	<i>D.L. 35/2013 (Art. 7, co. 2 e Art. 7-bis)</i> <i>D.L. 13/2023 (Art. 4-bis)</i>	- Rileva ai fini della valutazione della performance individuale - Comporta responsabilità dirigenziale (ex art. 21 D.Lgs. 165/2001) e disciplinare (ex art. 55) - Sanzioni pecuniarie per i giorni di ritardo e impatto diretto (taglio) sulla retribuzione di risultato - Soggetta a verifica dell'organo di controllo interno

OBBLIGO	PRESCRIZIONE SINTETICA	FONTE NORMATIVA	EFFETTI DELLA VIOLAZIONE
Acquisti di beni/servizi informatici centralizzati	<i>Approvvigionamento di beni ICT esclusivamente tramite Consip, reti di committenza o soggetti aggregatori (salvo deroghe autorizzate e motivate)</i>	<i>L. 208/2015 (Art. 1, commi 512-517)</i>	- <i>La mancata osservanza rileva ai fini della responsabilità disciplinare e per danno erariale</i>
Consulenze informatiche limitate	<i>Conferimento di incarichi di consulenza ICT solo in casi eccezionali e con adeguata motivazione tecnica</i>	<i>L. 228/2012 (Art. 1, co. 146)</i>	- <i>Comporta responsabilità amministrativa e disciplinare del dirigente</i>
Termini e Risultato nelle Procedure di Appalto	<i>Rispetto dei termini di conclusione delle procedure di affidamento e del principio del risultato nell'aggiudicazione dei contratti pubblici</i>	<i>D. Lgs. 36/2023 (Art. 1 e Allegato I.3)</i>	- <i>Il mancato rispetto ingiustificato dei termini o l'inerzia procedimentale rilevano ai fini della responsabilità dirigenziale e della valutazione della performance individuale (nonché del RUP per danno erariale)</i>
Trasmissione dati di spesa al MEF	<i>Invio dei flussi informativi per le attività di analisi e valutazione della spesa pubblica</i>	<i>D. Lgs. 123/2011 (Art. 27, co. 5)</i>	- <i>Riduzione della retribuzione di risultato (da un minimo del 2% a un massimo del 7%) in proporzione alla gravità del ritardo</i>

OBBLIGO	PRESCRIZIONE SINTETICA	FONTE NORMATIVA	EFFETTI DELLA VIOLAZIONE
Revisione periodica e Razionalizzazione delle società partecipate	<i>Obbligo di effettuare annualmente (entro il 31 dicembre) un'analisi dell'assetto complessivo delle società partecipate dirette e indirette, adottando un piano di riassetto e razionalizzazione (alienazione, messa in liquidazione o fusione) laddove non sussistano i requisiti di legge. Obbligo di trasmettere i dati al MEF e alla Corte dei Conti</i>	<i>D. Lgs. 175/2016 (TUSP) Art. 20</i>	- <i>L'inerzia o la mancata attuazione delle misure programmatiche di dismissione/riassetto integrano la responsabilità dirigenziale per danno erariale in capo al dirigente competente per l'omesso controllo e per le perdite finanziarie derivanti dal mantenimento illegittimo dell'organismo</i>
Contenimento spese e personale delle società controllate	<i>Obbligo per la Camera di commercio di fissare, con propri provvedimenti, obiettivi specifici annuali e pluriennali sul complesso delle spese di funzionamento e di personale delle proprie società controllate. Obbligo di pubblicazione dei relativi atti sui siti istituzionali</i>	<i>D. Lgs. 175/2016 (TUSP) Art. 19, co. 5, 6 e 7</i>	- <i>La mancata fissazione degli obiettivi o la mancata/incompleta pubblicazione degli atti attiva il regime sanzionatorio del D.Lgs. 33/2013 (Artt. 22, 46 e 47), con conseguente valutazione negativa della responsabilità dirigenziale e potenziale decurtazione della retribuzione di risultato</i>
Controllo concomitante Corte dei Conti	<i>Adeguamento tempestivo alle prescrizioni o ai rilievi formulati dalla Corte dei Conti in sede di controllo su piani e progetti</i>	<i>D.L. 76/2020 (Art. 22) - come modificato da D.L. 44/2023</i>	- <i>La trasmissione di accertamenti per gravi irregolarità o ritardi ingiustificati attiva le procedure per responsabilità dirigenziale ex art. 21</i>