

OGGETTO: Validazione della Relazione sulla performance

Lo scrivente Organismo Indipendente di Valutazione monocratico (OIV), ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), e dell'art. 14, comma 4, lettera c), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modifiche, ha preso in esame la Relazione sulla performance della CCIAA di Firenze, approvata con delibera di Giunta n. 36 del 24.04.2024, anticipata all'OIV dall'Ufficio Controllo di Gestione e Struttura Tecnica Permanente (STP) in forma di bozza nei giorni precedenti all'approvazione per una preliminare condivisione dei contenuti.

L'articolo 14 sopra citato dispone, in particolare, che "L'Organismo indipendente di valutazione valida la Relazione sulla performance di cui all' articolo 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali".

La validazione della Relazione deve essere intesa come "validazione" del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati nella Relazione. Questo in coerenza con il ruolo dell'OIV, quale organismo che assicura lungo tutto il ciclo della performance la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico dell'operato dell'amministrazione. La validazione, quindi, non può essere considerata una "certificazione" puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione medesima.

Il processo che termina con la pubblicazione entro il 30 giugno della Relazione validata, vede coinvolti:

- l'ente, che cura la predisposizione del documento avvalendosi delle risultanze dei sistemi di misurazione e degli esiti delle valutazioni effettuate dai soggetti competenti, in particolare tramite l'ufficio del controllo di gestione;
- la Giunta, che approva la Relazione, verificando il conseguimento degli obiettivi specifici nonché la corretta rappresentazione di eventuali criticità emerse nel corso dell'anno di riferimento e per le quali l'OIV ha ritenuto opportuno procedere alle segnalazioni di cui all'articolo 6 del d.lgs. 150/2009;
- l'OIV, che valuta la *performance* organizzativa complessiva e valida la Relazione, garantendo in tal modo la correttezza, dal punto di vista metodologico, del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione, nonché la ragionevolezza della relativa tempistica.

Il procedimento di validazione è stato condotto sulla base delle indicazioni riportate al capitolo 4 delle Linee guida per la Relazione sulla performance, emanate dall'Unioncamere nel mese di maggio 2020.

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

- a) i contenuti della Relazione sulla performance per l'anno 2023, di seguito "Relazione", risultano coerenti con i contenuti del Piano della performance 2023-2025, compreso nel PIAO 2023-25;
- b) la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata da questo Organismo risulta coerente con le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate nella Relazione;
- c) nella Relazione sono presenti i risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel Piano della performance;
- d) nella misurazione e valutazione delle performance si è tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione, alla trasparenza e all'antiriciclaggio;
- e) il metodo di calcolo previsto per gli indicatori associati agli obiettivi è stato correttamente utilizzato;
- f) i dati utilizzati per la compilazione della Relazione risultano affidabili, derivando anche da fonti esterne e dalle risultanze del controllo strategico e di gestione;
- g) sono evidenziati, per gli obiettivi conseguiti parzialmente, gli scostamenti fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- h) la Relazione è riferita a tutti gli obiettivi contenuti nel Piano;
- i) la Relazione risulta conforme alle disposizioni normative vigenti e alle Linee Guida Unioncamere;
- j) la Relazione risulta sintetica, chiara e comprensibile e redatta mediante un buon uso di rappresentazioni grafiche, negli anni si osserva anche una riduzione del numero di pagine di cui si compone la Relazione a beneficio della chiarezza e comprensibilità della stessa.

\*\*\*

In ordine a quanto richiesto dall'art. 14, comma 4, del D.Lgs. 150/2009, l'OIV:

"d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità."

Con riferimento alla predetta lett. d), come si evince dalla Relazione sulla performance, le valutazioni del personale, non dirigente né elevate qualificazioni (ex P.O. posizioni organizzative), si sono distribuite su n. 7 fasce, mentre nelle annualità precedenti essenzialmente la distribuzione era su n. 5 fasce, questo evidenzia l'attenzione verso la differenziazione, anche in risposta a suggerimenti formulati dall'OIV. Inoltre, si rileva per l'anno 2023 non solo una riduzione della valutazione media, ma in particolare un significativo incremento nel livello di differenziazione dei punteggi; infatti, la devianza standard (cioè l'oscillazione dei valori intorno alla media) è pari a 6,483, rispetto all'anno 2022 deviazione standard 5,035 anno 2021 deviazione standard 3,744. Anche la media, attestata nel 2023 a 35,592 è in diminuzione nel corso degli anni se confrontata al 37,083 del 2021 ed al 36,2 del 2022.

Per quanto concerne il bilancio di genere di cui all' articolo 10, comma 1, lett. b, d.lgs. 150/2009, la CCIAA di Firenze ha proseguito nell'attività di redazione dello stesso, oltre a declinare nei propri obiettivi di performance il concetto di pari opportunità come meglio illustrato nella Relazione sulla performance.

L'OIV suggerisce di proseguire nell'azione già intrapresa di razionalizzazione e riduzione del numero complessivo degli obiettivi anche ai fini di una sempre maggiore chiarezza e sinteticità della Relazione rendendola quindi di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali.

\*\*\*

Tutto ciò premesso, questo Organismo VALIDA la Relazione sulla performance 2023 della CCIAA di Firenze.

Il presente documento è pubblicato sul sito istituzionale della Camera di Commercio.

Firenze, 29.04.2024

dott.ssa Manuela Sodini  
OIV monocratico della CCIAA di Firenze