

**Parere vincolante sull'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della performance del 17 dicembre 2019**

**Aggiornamento 2020**

**PARERE**

L'OIV presso la Camera di Commercio di Firenze in composizione mocratica, ai sensi dell'art. 7, c. 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e tenuto conto delle Linee Guida per il Sistema di misurazione e valutazione della performance, predisposte dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel dicembre 2017, nonché delle recentissime Linee Guida adottate lo scorso 28 novembre in materia di valutazione partecipativa, ha effettuato la verifica dei contenuti della proposta di aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Firenze, trasmessa nell'ultima versione in data 9 dicembre 2019.

L'OIV ha valutato la coerenza delle scelte operate dall'amministrazione con il quadro normativo vigente e lo specifico contesto interno ed esterno della Camera di Commercio di Firenze, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi nel corso dell'attività di monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione.

Sulla base di quanto sopra, l'OIV esprime parere favorevole all'adozione da parte della Camera di Commercio di Firenze dell'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Al presente parere è allegata una relazione contenente le motivazioni.

Lucca, 16 dicembre 2019

L'OIV monocratico

Manuela Sodini

---

**Motivazioni**

Le presenti motivazioni sono predisposte tenuto conto delle indicazioni contenute nelle Linee Guida per il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), diramate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel dicembre 2017, nonché delle recentissime Linee Guida adottate lo scorso 28 novembre in materia di valutazione partecipativa, e sulla base delle attività di monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, svolte dall'OIV con il supporto della Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance incardinata presso la CCIAA di Firenze, ai fini della predisposizione della relativa Relazione annuale, di cui costituiscono parte integrante.

## **Premessa**

La Camera di Commercio di Firenze ha adottato il proprio SMVP con Delibera di Giunta n. 162 del 26 luglio 2011. Tale Sistema ha disciplinato in modo organico, per la prima volta, il ciclo della performance successivamente integrato a più riprese fino all'attuale aggiornamento per il 2020. L'intervallo temporale trascorso tra il primo anno di adozione del SMVP e l'aggiornamento 2020 costituisce un ampio intervallo temporale nell'ambito del quale sono intervenuti molteplici cambiamenti:

- a livello normativo il D.Lgs. n. 150 del 2009 costituisce il punto di riferimento per la disciplina dei SMVP, tale Decreto è stato oggetto di successive modifiche, ad opera essenzialmente del D.Lgs. 74/2017, che, senza modificarne nel complesso l'impianto, hanno dettagliato taluni aspetti;
- sempre a livello normativo è intervenuta una produzione di delibere e linee guida da parte della ex Commissione Indipendente per la Valutazione della performance e l'integrità e la Trasparenza delle pubbliche amministrazioni (CIVIT), oggi Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC), tanto da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica che, per effetto del D.P.R., ha ereditato le funzioni in materia di misurazione e valutazione della performance;
- inoltre, la Camera di Commercio è stata interessata dal percorso di riforma del sistema camerale avviato con l'approvazione del D.L. 90/2014 e con il D.Lgs. 219/2016;
- il Decreto MISE del 7 marzo 2019, c.d. "Decreto Servizi", ha definito l'assetto dei servizi e degli ambiti prioritari di intervento delle Camere di Commercio;
- da ultimo l'adozione delle linee guida in data 28 novembre 2019 in materia di valutazione partecipativa.

## **Ricognizione dei principali aggiornamenti**

Nel complesso, la proposta di aggiornamento del SMVP mantiene l'impianto di contenuti e metodologie presenti nella precedente edizione.

Come si evince dall'indice, il sistema è articolato in sei capitoli che descrivono le specificità della Camera di Commercio di Firenze e disciplinano le modalità di funzionamento del ciclo della performance a livello organizzativo e individuale.

Le modifiche apportate riflettono le innovazioni intervenute a livello normativo, regolamentare ed organizzativo e rispondono alla necessità che i contenuti del SMVP siano allineati e resi coerenti al mutare di tali elementi.

Come precisato nella premessa, l'aggiornamento del SMVP tiene conto delle indicazioni e dei principi contenuti nelle Linee Guida predisposte in materia dal Dipartimento della Funzione Pubblica risalenti a dicembre 2017, considerando anche una prima versione di linee guida messe a disposizione a dicembre 2018 dall'Unioncamere Italiana che ha fornito indicazioni sui SMVP ed un format per la relativa predisposizione. Oltre a questo, la CCIAA di Firenze, nell'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione, ha tenuto conto degli indirizzi della Funzione Pubblica rispetto alla valutazione partecipativa, nonostante la pubblicazione delle linee guida sia recentissima. Su questo aspetto, la CCIAA di Firenze, già aveva in atto un elevato livello di compliance grazie al coinvolgimento sistematico e abituale dell'utenza, tuttavia l'Ente si impegnerà nel triennio 2020-2022 verso una piena adozione delle stesse, stante la rilevanza sotto un profilo di performance organizzativa.

Le modifiche più importanti al sistema di misurazione e valutazione sono state apportate in sede di aggiornamento nel capitolo 2 dedicato alla misurazione e valutazione della performance organizzativa ed alla misurazione e valutazione della performance individuale.

La misurazione e valutazione della performance organizzativa rappresenta la parte del SMVP che contiene gli aggiornamenti maggiormente significativi, tenuto anche conto degli indirizzi della Funzione pubblica in materia di valutazione partecipativa.

Sempre sulla stessa scia si colloca la modifica apportata alla performance organizzativa che è stata maggiormente declinata rispetto alle pari opportunità, così come previsto dal D.Lgs. 150/2009, peraltro apprezzando lo sforzo dell'ente di contestualizzarla rispetto alle attività istituzionali svolte dalle camere di commercio.

Inoltre, nell'aggiornamento del Sistema, nello spirito di una maggiore chiarezza, sono state meglio precisate le fasi per richiedere la variazione degli obiettivi e dei conseguenti indicatori.

Un altro aspetto interessante che è stato declinato nell'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione è quello legato alla previsione delle eventuali valutazioni insufficienti e negative.

Sempre in tema di performance individuale sono stati declinati in modo più dettagliato i comportamenti dei dirigenti agganciandoli a cinque fattori prendendo spunto anche dagli indirizzi della Funzione Pubblica nelle linee guida dalla stessa adottate.

E' stata anche fissata una regola, sempre in sede di aggiornamento del sistema, rispetto all'ingresso di nuovi dirigenti alla fine dell'annualità, in modo da definire meglio l'effettivo contributo dal punto di vista della valutazione.

E' stata anche modificata la base dati dei punteggi al fine di graduare meglio le valutazioni.

Sempre nell'ottica di recepire gli indirizzi, si è fatta più stretta la relazione fra sistema di misurazione e valutazione, piano triennale delle performance e piano triennale anticorruzione, così come indicato nel PNA 2019 adottato da Anac.

I successivi capitoli 3 e 4 sono dedicati al processo di misurazione e valutazione della performance, articolato in fasi e organizzato secondo una tempistica definita e con l'individuazione dei soggetti coinvolti, di cui vengono specificati ruoli e funzioni, anche mediante rappresentazioni grafiche che agevolano la comprensione.

Il capitolo 5 ha ad oggetto la Procedura di conciliazione ai fini della verifica della correttezza valutativa rispetto alla quale non sono intervenute modifiche rispetto al Sistema adottato per il 2019.

Gli aggiornamenti del SMVP proposti costituiscono un utile allineamento rispetto al quadro normativo e organizzativo.

### **Considerazioni finali**

La proposta di aggiornamento del SMVP, nel suo insieme, rappresenta un miglioramento della precedente versione, sia in termini di attualità dei contenuti, sia in termini di coerenza complessiva e chiarezza.

L'aggiornamento denota un'attenzione dell'Ente verso tematiche centrali del D.Lgs. 150/2009 quali: la distinzione tra performance organizzativa ed individuale, la valutazione partecipativa, le pari opportunità, la chiarezza del sistema.

Si invita l'Ente, anche alla luce della recentissima bozza di linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche<sup>1</sup>, a valutare un possibile coordinamento fra codice di comportamento e sistema di misurazione e valutazione della performance, dove la valutazione della performance tenga conto di eventuali accertamenti della violazione del codice di comportamento, a prescindere dal livello di raggiungimento dei risultati, così come il livello di osservanza del codice possa essere positivamente considerato nella valutazione.

Le considerazioni ed i suggerimenti contenuti nella presente relazione costituiscono parte integrante della Relazione annuale sul funzionamento del SMVP.

Lucca, 17.12.2019

L'OIV monocratico

Manuela Sodini

---

<sup>1</sup> alla data di composizione del presente parere le linee guida sono in consultazione sul sito di Anac