

## OGGETTO: Validazione della Relazione sulla performance

Questo 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. 54 del 5.05.2022, anticipata all'OIV dall'Ufficio Controllo di Gestione e Struttura Tecnica Permanente (STP) in forma di bozza in data 19.04.2022.

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 di 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;
- 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 2021, di seguito "Relazione", risultano coerenti con i contenuti del Piano della performance 2021-2023;

- 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 e alla trasparenza;
- 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 sufficientemente sintetica, chiara e comprensibile e redatta mediante un buon uso di rappresentazioni grafiche.

\*\*\*

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 posizioni organizzative, si sono distribuite su cinque fasce, mentre nelle annualità precedenti essenzialmente la distribuzione era su tre fasce, questo evidenzia l'attenzione verso la differenziazione, anche in risposta a suggerimenti formulati dall'OIV.

L'OIV evidenzia che per l'esercizio 2021, la CCIAA ha implementato il bilancio di genere di cui all' articolo 10, comma 1, lett. b, d.lgs. 150/2009, accogliendo un suggerimento formulato dall'OIV.

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 2021 della CCIAA di Firenze.

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

Lucca, 6.05.2022

dott.ssa Manuela Sodini

OIV monocratico della CCIAA di Firenze