

## **Documento di validazione della Relazione sulla performance 2019**

Al Presidente

della Camera di Commercio di Firenze

dott. Leonardo Bassilichi

Alla Giunta della Camera di Commercio di  
Firenze

A. L'Organismo Indipendente di Valutazione della Camera di Commercio di Firenze, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere Civit n. 4/2012, n. 5/2012, n. 6/2012 e tenuto conto anche delle Linee guida per la relazione annuale sulla performance predisposte dalla Funzione Pubblica n. 3/2018, ha preso in esame la Relazione sulla performance ed inviata mediante pec all'Organismo Indipendente di Valutazione da ultimo nella versione aggiornata alla data del 13.03.2020.

B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie.

C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV e presso la Struttura tecnica permanente di supporto all'OIV.

D. Tutto ciò premesso **l'OIV valida la Relazione sulla performance 2019.**

Una sintesi delle motivazioni e del processo alla base della decisione è riportata in calce, quale parte integrante del presente documento.

Lucca, 16.03.2020

Il Componente monocratico dell'Organismo Indipendente di Valutazione

Manuela Sodini

## **Finalità e principi generali**

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della CCIAA di Firenze, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive Delibere CIVIT 5/2012 e 6/2012 e tenuto conto anche delle Linee guida per la relazione annuale sulla performance predisposte dalla Funzione Pubblica n. 3/2018, ha preso in esame la Relazione sulla performance 2019, elaborata dall'ufficio controllo di gestione della CCIAA e trasmessa alla scrivente mediante pec in data 13.03.2020, ultima versione aggiornata e disponibile.

Le predette Linee guida n. 3/2018 ancorché si rivolgono ai ministeri, in ragione delle specifiche caratteristiche che il ciclo della performance assume in tali organizzazioni, sono applicabili anche alle altre amministrazioni dello Stato, che potranno adeguarvisi in sede di predisposizione e validazione delle rispettive Relazioni, considerato che gli indirizzi metodologici e le indicazioni di carattere generale sono applicabili anche alle altre amministrazioni dello Stato.

La Relazione annuale sulla performance è il documento attraverso il quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della performance del triennio precedente, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato.

La Relazione annuale sulla performance persegue le seguenti finalità:

- la Relazione è uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance. In questo senso, l'anticipazione dei termini per la predisposizione del documento è particolarmente utile a favorire una maggiore efficacia dell'attività di programmazione;
- la Relazione è il documento attraverso il quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della performance dell'anno precedente, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato. Particolare attenzione, inoltre, deve essere dedicata al monitoraggio dello stato di avanzamento degli impatti attesi associati agli obiettivi specifici triennali nella prospettiva della creazione di valore pubblico, ovvero del

miglioramento del livello di benessere degli utenti e stakeholder di riferimento tenendo conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili;

- la Relazione, pur non avendo un “indice” predefinito al quale attenersi, deve comunque riportare alcuni contenuti minimi, in particolare:
  - sintesi dei principali risultati raggiunti;
  - analisi del contesto e delle risorse (assicurando, per quanto riguarda le risorse finanziarie, la coerenza con le informazioni contenute nel Piano e nella Nota integrativa al Bilancio consuntivo);
  - misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale.

Il processo di validazione e la stesura del documento deve essere ispirato ai principi di:

- trasparenza;
- attendibilità;
- ragionevolezza;
- evidenza e tracciabilità;
- verificabilità (dei contenuti e dell’approccio utilizzato).

L’operato dell’OIV deve ispirarsi ai principi di indipendenza e imparzialità.

Per quanto concerne la tempistica di adozione della Relazione, a seguito della modifica all’art. 10 del d.lgs. n. 150/2009 operata dal d.lgs. 74/2017 entro il 30 giugno di ogni anno le amministrazioni pubblicano, sul proprio sito istituzionale, la Relazione annuale sulla performance, approvata dall’organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall’OIV.

In merito si rileva anzitutto non solo il rispetto dei termini previsti dalla normativa di riferimento, ma la loro anticipazione, dando atto che la CCIAA di Firenze ha proceduto con tempestività alla raccolta degli elementi informativi necessari alla predisposizione del documento.

### **Oggetto della validazione**

L’oggetto della validazione è la Relazione e si articola in più ambiti.

Il primo ambito riguarda la conformità (compliance) della Relazione alle disposizioni contenute nel decreto e alle indicazioni contenute dalla delibera n. 5/2012 (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione).

Il secondo ambito di validazione riguarda l'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione.

Il terzo ambito oggetto di validazione è, infine, relativo alla comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del decreto).

La validazione si compone di due momenti salienti:

- il primo riguarda il processo attraverso il quale l'OIV verifica la struttura ed i contenuti della Relazione;
- il secondo momento consiste nella formulazione del giudizio di sintesi, espresso in termini di "validato o non validato", basato sulle evidenze e conclusioni raggiunte nelle carte di lavoro, che viene elaborato e, quindi, formalizzato nel documento di validazione.

Come noto la fase di misurazione serve specificamente a quantificare i risultati raggiunti dall'amministrazione nel suo complesso, i contributi delle articolazioni organizzative e dei gruppi (performance organizzativa), i contributi individuali (performance individuali).

La misurazione può essere realizzata in momenti diversi, la CCIAA di Firenze prevede una misurazione intermedia di monitoraggio semestrale ed una misurazione finale alla conclusione del periodo (anno) di riferimento.

Il monitoraggio intermedio, a cadenza semestrale, nel caso della CCIAA di Firenze è da ritenersi adeguato rispetto alla dimensione dell'Ente, il monitoraggio è documentato mediante un efficace sistema di reportistica.

Nella fase di valutazione si formula, invece, un "giudizio" complessivo sulla performance in base al livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati, considerando i fattori (interni ed esterni) che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di

raggiungimento degli obiettivi medesimi, anche al fine di apprendere per migliorare nel ciclo successivo.

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 di validazione, soggetti coinvolti e la metodologia di verifica adottato**

Per procedere alla verifica, propedeutica alla validazione, è necessario che l’OIV sviluppi un *modus procedendi* che garantisca l’efficacia del processo di validazione stesso. *Modus procedendi* che si compone sia del processo, con l’individuazione delle fasi e dei relativi soggetti coinvolti, sia dell’approccio metodologico che viene utilizzato per la verifica propedeutica alla validazione. Approccio che deve tenere conto delle dimensioni e delle caratteristiche strutturali dell’amministrazione.

La validazione è frutto di un processo che vede coinvolti più soggetti:

- l’amministrazione, una volta elaborata e adottata la Relazione, la invia all’OIV entro il 30 giugno;
- l’OIV approfondisce gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione. In questa fase l’OIV utilizza anche la diretta interlocuzione con l’amministrazione per acquisire le informazioni necessarie (elementi probativi). Tale interlocuzione consente all’OIV di arrivare all’esito finale attraverso un costruttivo confronto con i vertici dell’amministrazione;
- l’OIV elabora e “formalizza” il documento di validazione nei contenuti individuati nel modello contenuto nell’allegato B della Delibera Civit 6/2012;
- la Relazione è pubblicata, unitamente al documento di validazione, sul sito istituzionale dell’amministrazione per assicurarne la visibilità. L’OIV verifica l’adempimento.

### **La metodologia di validazione**

Per la verifica dei contenuti della Relazione, l'OIV individua l'approccio metodologico che più risponde alle esigenze funzionali e organizzative della propria amministrazione.

L'approccio metodologico individuato deve, naturalmente, tenere conto della sua reale fattibilità in relazione:

- all'ampiezza e alla profondità di analisi strumentale al processo di validazione, nel rispetto del principio di ragionevolezza;
- alla complessità dimensionale e organizzativa dell'amministrazione;
- alla effettiva reperibilità, in un lasso di tempo ragionevole, delle informazioni necessarie.

### **La tracciabilità e l'evidenza del processo di validazione e del relativo approccio metodologico utilizzato**

In coerenza e rispetto dei principi generali, è necessario garantire la tracciabilità di quanto è stato effettuato nel processo di validazione della Relazione, dando evidenza anche dell'approccio metodologico utilizzato. Un'adeguata documentazione ed evidenza dei controlli svolti e del processo seguito è indispensabile per mettere l'OIV in condizione di dimostrare di aver svolto l'attività di verifica in linea con quanto previsto dalla norma e dalle delibere CiVIT. Tale documentazione dovrà essere conservata anche ai fini di un eventuale avvio di istruttoria. Per "documentazione" si intendono tutti i documenti (carte di lavoro) predisposti e/o richiesti, ottenuti e conservati dall'OIV nell'esecuzione del processo di validazione sulla Relazione.

Gli obiettivi delle carte di lavoro sono, quindi, i seguenti:

- comprovare l'avvenuta pianificazione e lo svolgimento del lavoro di validazione;
- comprovare l'avvenuta verifica necessaria per procedere alla validazione;
- costituire gli elementi probativi risultanti dal lavoro svolto a sostegno del giudizio espresso dall'OIV di validità, o non validità, della Relazione.

Le conclusioni raggiunte attraverso le carte di lavoro costituiscono la base per le motivazioni del giudizio di validazione.

### **La validazione**

Con particolare riferimento ai criteri di validazione evidenziati nelle Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica 3/2018, nel paragrafo 4:

a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento.

La Relazione è assolutamente coerente con i contenuti del Piano. La relazione riprende tutte le schede obiettivi (strategici ed operativi) indicate nel Piano e rileva i risultati raggiunti a consuntivo. Il formato delle schede resta inalterato, così da facilitare il raffronto. Poiché il monitoraggio semestrale ha confermato indicatori e target di tutti gli obiettivi, i due documenti non presentano differenze significative. Si registra coerenza anche nella parte informativa, con aggiornamento dei valori numerici (considerando la diversa data di approvazione dei due documenti), con mantenimento della medesima impostazione grafica.

b. coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente – approvato entro il 31/12 per applicazione nell'anno successivo e validato da parte dell'OIV – definisce in maniera chiara e rigorosa le modalità di calcolo della Performance Organizzativa. La Camera di Commercio ha applicato sia le linee guida del DFP sia quelle di Unioncamere Italiana (a loro volta definite in un tavolo di lavoro DFP-Unioncamere), comuni per tutto il sistema camerale. La procedura risultante permette all'OIV di seguire e comprendere agevolmente tutti i passaggi utilizzati dall'Ente nella valutazione dei propri obiettivi di performance, sino alla valutazione complessiva delle performance organizzativa. Questa procedura permette un elevato livello di coerenza, poiché si basa su elementi certi e calcoli matematici oggettivi.

c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano.

L'Ente indica i propri obiettivi in apposite schede. Ciascun obiettivo riporta il valore target ed il consuntivo. Viene inoltre indicato il livello di raggiungimento con note esplicative nel caso di scostamento rispetto al target indicato. Per tutti gli obiettivi risultano presenti i relativi risultati.

Appositi paragrafi sono dedicati alla sintesi dei risultati di performance organizzativa ed individuale.

d. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

L'Ente ha previsto obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza e, a cascata, obiettivi operativi per le varie aree. Gli obiettivi entrano, come tutti gli altri, nel processo di calcolo della performance (organizzativa ed individuale). Ciò premesso, quale spunto di miglioramento per gli esercizi successivi, l'OIV invita l'Ente a rafforzare il collegamento tra ciclo performance e piani trasparenza/anticorruzione, magari aumentando il peso relativo a questi obiettivi o incrementandone il numero.

e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori.

Il processo di calcolo dell'indicatore è sempre indicato e, in linea generale, in modo da permetterne facilmente la comprensibilità; per questo motivo il giudizio complessivo è buono. Alcuni spunti di miglioramento riguardano singole casistiche. Ad esempio, l'utilizzo di un indicatore calcolato tramite rapporto "risorse liquidate/risorse stanziare" è di immediata comprensione per gli addetti ai lavori, ma andrebbe spiegato meglio al fine di permettere agevole comprensione alla generalità degli utenti.

f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione).

Le camere di commercio utilizzano un'ampia serie di programmi sviluppati dalla medesima società di sistema (Infocamere). La pressoché completa digitalizzazione delle procedure permette di rilevare molti dati direttamente dagli applicativi, i quali risultano estremamente affidabili. E' inoltre previsto un livello multi step di verifica: rilevatore del dato – Posizione Organizzativa di riferimento – Dirigente competente. Successivamente i dati vengono trasmessi al controllo di gestione, il quale effettua a sua volta, dove possibile, un controllo di coerenza (ad esempio rispetto a valori registrati negli anni passati).



g. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione.

L'Ente indica per ciascun obiettivo, e relativo indicatore, gli eventuali scostamenti registrati e le relative motivazioni, prevalentemente in forma sintetica. Le indicazioni fornite risultano chiare. Si evidenzia che, in coerenza con le linee guida n. 1, pag. 16, sul Piano Performance, la Camera di Firenze ha optato per un approccio con minore selettività degli obiettivi (numero di obiettivi maggiore). Questo comporta un documento più lungo, rendendo più complesso l'inserimento di note dettagliate. Quale spunto di miglioramento per gli esercizi successivi, l'Ente potrebbe inserire un paragrafo in cui vengono analizzati in dettaglio gli scostamenti (positivi o negativi) registrati negli obiettivi ritenuti maggiormente significativi.

h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano.

Poiché, come sopra detto, la Camera di Firenze ha optato per un approccio con minore selettività degli obiettivi (numero di obiettivi maggiore), la misurazione di obiettivi non inseriti nel Piano è scarsamente significativa.

i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP.

In linea generale la Camera di Firenze dimostra un elevato livello di conformità alla normativa di riferimento e alle linee guida DFP. L'Ente ha assicurato adeguati percorsi di formazione ai membri della struttura tecnica permanente (quali ad es. il Progetto ECCO – SNA) e lo stesso responsabile della struttura tecnica è stato coinvolto attivamente nei tavoli di lavoro in materia promossi da Unioncamere Italiana. Questo ha permesso al gruppo di lavoro di acquisire un ottimo bagaglio di competenze, le quali si sono concretizzate in un elevato livello di compliance. Quale spunto di miglioramento, l'OIV invita l'Ente ad attivarsi per una maggiore formalizzazione degli standard di qualità.

j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.).

La Relazione utilizza ampiamente grafici e tabelle, al fine di semplificare la lettura e l'interpretazione dei dati. L'opzione per un approccio con minore selettività degli obiettivi (numero

di obiettivi maggiore), comporta necessariamente un allungamento del testo. Viene comunque fornita un'adeguata sintesi su tutti i principali aspetti, i quali poi sono poi dettagliati in apposite parti.

k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

Apprezzabile lo sforzo dell'Ente di rendere la Relazione chiara e comprensibile. In quest'ottica va interpretata, ad esempio, la scelta di utilizzare il formato Power Point invece del solito Word. Lo spazio più ristretto di una slide rende necessaria una maggiore sintesi e rende più facile l'inserimento di elementi grafici.

\*\*\*

Con la presente validazione l'OIV ai sensi degli artt. 14, co. 4 lett. d) e h), 19-bis, co. 5, del D.Lgs. 150/2009 dà atto anche:

- della correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi, tenuto conto anche di quanto previsto dall'articolo 9, comma 1, lettera d), del D.Lgs. 150/2009, invitando tuttavia l'Ente a valorizzare e dare maggiore rilevanza a tale aspetto;

- delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità indicate nella Relazione;

- dell'adozione di sistemi di rilevazione della partecipazione degli utenti finali al processo di misurazione della performance organizzativa, in proposito la CCIAA di Firenze si è già attivata per valutare, rispetto al proprio contesto esterno e interno, le modalità di recepimento delle indicazioni contenute nelle Linee guida 4/2019 diramate dalla Funzione Pubblica dedicate alla valutazione partecipativa.

Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla performance.

Lucca, 16.03.2020

Il Componente monocratico dell'Organismo Indipendente di Valutazione

Manuela Sodini (firmata digitalmente)