

OGGETTO: Validazione della Relazione sulla performance

Questo Organismo Indipendente di Valutazione monocratico (OIV), ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b)¹, e dell'art. 14, comma 4, lettera c)², del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modifiche, ha preso in esame la Relazione sulla performance della CCIAA di Arezzo-Siena, approvata con delibera di Giunta n. 43 del 28.04.2025, inviata all'OIV dall'Ufficio Controllo di Gestione e Struttura Tecnica Permanente (STP) in data 29.04.2025.

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 sulla performance da parte dell'OIV (art. 14 c. 4 lett. c) d.lgs. 150/2009) è il documento che rappresenta il completamento del ciclo della performance (avviato con il piano della performance dell'anno precedente) attraverso la verifica, da parte dell'OIV, della comprensibilità, della conformità e dell'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella relazione sulla performance.

La validazione è l'atto che attribuisce efficacia alla relazione sulla performance e costituisce condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti di valorizzazione del merito e di incentivazione della produttività (titolo III d.lgs. 150/2009).

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 in 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:

1 “1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno: a) ..., b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato. ...”

2 “4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance: ...c) 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 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione; ...”

- 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 interventi correttivi emersi nel corso dell'anno di riferimento e rispetto ai quali l'OIV ha ritenuto opportuno procedere alle segnalazioni di cui all'articolo 6³ 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 anche mediante documenti ricevuti dall'ufficio controllo di gestione su un campione di obiettivi individuati dall'OIV, verificando che:

- a) i contenuti della Relazione sulla performance per l'anno 2024, di seguito "Relazione", risultano coerenti con i contenuti del Piano della performance 2024-26, contenuto nel PIAO 2024-26;
- 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, acquisite per un campione di obiettivi individuati dall'OIV;

³ "Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c)."

- g) sono evidenziati gli scostamenti maggiormente rilevanti fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti;
- 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 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 documentazione fornita all'OIV, le valutazioni del personale, non dirigente e non titolare di Elevata Qualificazione (EQ), si sono distribuite su n. 3 fasce, questo evidenzia un orientamento verso la differenziazione, i dati si riferiscono al 2023 non essendo ancora stati statisticamente rielaborati quelli del 2024. L'OIV raccomanda, come già in precedenti validazioni e nelle Relazioni di cui all'art. 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. 150/2009, l'ultima è quella trasmessa a mezzo pec in data 28.04.2025, di attenzionare e rafforzare nell'ambito della misurazione e valutazione della performance e in particolare nel Sistema (SMVP) gli aspetti legati alla differenziazione, quale leva essenziale per l'efficace gestione e valorizzazione delle risorse umane, come del resto indicato anche nella Direttiva in materia di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti pubblici del 28.11.2023.

In relazione alla lettera h), la Relazione riporta le iniziative intraprese dalla Camera in materia di pari opportunità.

L'OIV suggerisce:

- di proseguire nell'azione già intrapresa di razionalizzazione e riduzione del numero complessivo degli obiettivi, mirando sempre di più verso una maggiore qualità nella selezione degli indicatori e target, anche mediante un maggiore coinvolgimento e confronto con l'OIV;
- di proseguire nel percorso della valorizzazione del merito e delle professionalità con riferimento alla differenziazione delle valutazioni;
- di semplificare il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP);
- di rafforzare il monitoraggio degli obiettivi in corso d'anno anche mediante un maggiore coinvolgimento dell'OIV;

- di rafforzare la fase di comunicazione con riferimento alle risultanze derivanti dalla Relazione annuale sulla performance;

Tutto ciò premesso, questo Organismo VALIDA la Relazione sulla performance 2024 della CCIAA di Arezzo-Siena.

Il presente documento è pubblicato sul sito istituzionale della Camera di commercio⁴.

Arezzo-Siena, 07.05.2025

dott.ssa Manuela Sodini

OIV monocratico



Firmato digitalmente da:

SODINI MANUELA

Firmato il 07/05/2025 21:37

Seriale Certificato: 2880178

Valido dal 28/10/2023 al 28/10/2026

InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

⁴ Delibera Anac n. 495 del 25 settembre 2024 Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, si veda in particolare lo schema di pubblicazione N.3 dedicato agli "Obblighi di pubblicazione concernenti i dati relativi ai controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione (art. 31 d.lgs. n. 33/2013)"