



CAMERA DI COMMERCIO
REGGIO CALABRIA

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**VALIDAZIONE
DELLA
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2025**

Relazione finale

(30 giugno 2026)

Angelo Maria Savazzi
Organismo Indipendente di Valutazione



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Sommario

1. Premessa	3
2. Ambito, principi e parametri del processo di validazione	4
2.1 La metodologia del processo di validazione	4
2.2 Principi applicabili al processo di validazione	4
2.3 Parametri del processo di validazione	4
3. Processo di validazione.....	6
3.1 Considerazioni generali.....	6
3.2 Risultati della validazione.....	6
3.3 Esito dell'esame, suggerimenti e prescrizioni per il futuro.....	7
4. Osservazioni e adempimenti finali	14



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

1. Premessa

La presente Relazione, parte integrante del documento di validazione della Relazione sulla *performance* 2025, sintetizza le fasi in cui si è articolato il processo di validazione e ne espone gli esiti.

A seguito dell'approvazione della Relazione da parte della Giunta Camerale con deliberazione n. 34/2026 nella riunione del 27.06.2025, trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione con mail del 29.06.2026, il processo di validazione è stato immediatamente avviato.

In materia intervengono il D.Lgs. n. 150/2009 con l'art. 10, comma 1, lettera b) e l'art. 14, comma 4, lettera c), il Sistema di misurazione e valutazione della prestazione, vigente nel 2025, approvato con deliberazione di Giunta Camerale n. 3/2025.

Dal punto di vista applicativo (ossia in ordine ai criteri non normativi), il Dipartimento della Funzione pubblica, cui, a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 19 del DL. n. 90/2014, convertito con legge n. 114/2014, sono state assegnate le competenze in materia di performance, ha adottato le linee guida n. 3 del 29.11.2018 in materia di redazione e valutazione della Relazione sulla performance¹. In argomento, questo organismo ritiene di adeguarsi alle indicazioni metodologiche contenute nelle citate linee guida, in quanto contenenti utili elementi in via di principio, nei limiti della compatibilità con l'assetto normativo ed organizzativo dell'ente e con le scelte operate dall'Amministrazione nell'ambito dell'autonomia riconosciutale dall'ordinamento vigente.

Per quanto sopra, la validazione della Relazione da parte dell'OIV costituisce per il 2025:

- a. il **completamento** del ciclo di gestione della performance, con la verifica e la conseguente validazione del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione e dall'OIV, nel rispetto del ruolo dell'Organismo che è quello di assicurare lungo tutto il ciclo della performance la correttezza e la coerenza dal punto di vista metodologico dell'operato dell'amministrazione;
- b. il momento di verifica della **comprensibilità, conformità, completezza e attendibilità** dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f del d. lgs. n. 150/2009);
- c. il punto di passaggio dal processo di misurazione e di rendicontazione dei risultati raggiunti all'accesso ai **sistemi premianti**, in base a quanto stabilito dalla disciplina adottata dall'amministrazione; ai sensi dell'art. 14, comma 6, del DLgs. 150/2009, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del decreto;
- d. la conclusione di un processo che, indipendentemente dal giudizio finale di sintesi, espresso in termini di validazione/non validazione, consente all'amministrazione di **attivare idonee soluzioni** volte a recepire gli eventuali suggerimenti formulati con la presente Relazione di accompagnamento del giudizio finale e favorire, così, un processo di miglioramento continuo.

Come evidenziato nelle Linee guida n. 3 del Dipartimento della Funzione Pubblica del 29.11.2018, si sottolinea che la validazione della Relazione sulla performance **deve intendersi come validazione del processo complessivo di misurazione e valutazione della performance, senza che ciò implichi attestazione di veridicità dei dati in essa contenuti**. Questo in coerenza con il ruolo dell'OIV finalizzato ad assicurare la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico; *"la validazione, quindi, non può essere considerata una certificazione puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione medesima"* che rientrano pienamente nella responsabilità delle strutture interne preposte alla elaborazione.

¹ Le linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica sono sostitutive delle corrispondenti delibere precedentemente assunte da CiViT/ANAC.



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

2. Ambito, principi e parametri del processo di validazione

1. L'OIV esamina la Relazione sulla *performance* intesa come documento che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, ne rileva gli eventuali scostamenti, oltre al bilancio di genere realizzato e – all'esito del processo – ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.
2. Nel validare la Relazione sulla *performance* l'OIV tiene conto delle indicazioni fornite all'ente nell'ambito delle azioni di presidio del sistema, laddove tali indicazioni abbiano carattere inderogabile ed il loro recepimento, nel medesimo ciclo osservato, risulti ragionevolmente possibile.
3. Vengono comunque considerati i suggerimenti dell'OIV con riferimento ai cicli precedenti, nei diversi momenti in cui l'attività di "*verifica della correttezza dei processi di misurazione*" (e, più in generale, l'attività di presidio del ciclo di gestione della *performance*) ha avuto modo di esplicarsi, qualora risulti dalla documentazione agli atti.
4. Da ultimo, l'OIV ritiene opportuno puntualizzare le specifiche competenze delle strutture preposte al processo di predisposizione, approvazione e validazione della Relazione:
 - a. le articolazioni organizzative dell'Ente provvedono alla rendicontazione degli obiettivi previsti dal corrispondente Piano della performance;
 - b. la Relazione recepisce le misurazioni effettuate sulla base delle rendicontazioni e delle evidenze fornite dalle unità organizzative con il concorso degli incaricati di Elevata qualificazione e della successiva istruttoria effettuata dall'ufficio di coordinamento;
 - c. l'amministrazione trasmette all'organismo la Relazione approvata dalla Giunta;
 - d. l'OIV procede all'espressione del giudizio di sua competenza.

2.1 La metodologia del processo di validazione

1. L'OIV considera le peculiarità dimensionali e organizzative dell'amministrazione, in un quadro di ragionevolezza con riferimento all'ampiezza e profondità di analisi sottesa al processo di validazione.
2. Il processo di validazione segue le indicazioni metodologiche ed operative delle linee guida DFP, adeguandole al ciclo di gestione della performance impostato autonomamente dall'ente.
3. L'Organismo di Valutazione tiene altresì conto del livello di maturazione dei presidi organizzativi, metodologici e operativi a supporto del ciclo di gestione della performance, valutando i miglioramenti apportati nel tempo e il progressivo e graduale avanzamento del grado di stabilità dei sistemi.

2.2 Principi applicabili al processo di validazione

L'OIV, nell'ambito del processo di validazione, utilizza alcuni principi, specificando quanto previsto dalle linee guida del DFP come di seguito specificato:

- a. **trasparenza e attendibilità** → i risultati di sintesi della performance organizzativa delle strutture devono avere una chiara corrispondenza con i dati di dettaglio;
- b. **ragionevolezza** → la Relazione deve fornire, in modo sintetico ed efficace, la ragioni delle scelte metodologiche adottate per pervenire alla predisposizione del documento, anche quanto tali scelte siano suscettibili di dar luogo ad elementi di criticità;
- c. **completezza e tracciabilità** → la Relazione sulla *performance* deve essere coerente con quanto previsto dal Piano della *performance*;
- d. **verificabilità** → deve essere possibile reperire con adeguata facilità le fonti informative utilizzate in modo che sia chiara la responsabilità dell'origine dei dati di misurazione e la loro stabilità (nel senso della riproducibilità e certezza).

2.3 Parametri del processo di validazione

1. In ordine all'oggetto della validazione e ai suoi parametri, l'OIV verifica tale documento relativamente ai profili della comprensibilità, della conformità, della completezza e dell'attendibilità dei dati riportati nella Relazione, i quali sono da intendersi secondo le declinazioni di seguito esplicitate.



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

- a. **Conformità:** la Relazione deve essere conforme alle norme del DLgs. 150/2009 e alle linee guida DFP; ferme restando le linee generali e le indicazioni di contenuto, ciò verrà temperato con le scelte – purché ragionevoli – adottate, nell'esercizio della propria autonomia, dall'amministrazione.
 - b. **Attendibilità dei dati e delle informazioni:** come già esplicitato in riferimento al principio di verificabilità, il parametro in questione impone che debba essere possibile all'OIV – dalla lettura del documento – evincere le fonti informative utilizzate, in modo che sia chiara la responsabilità dell'origine dei dati di misurazione e la loro stabilità (da intendersi nel senso della riproducibilità e certezza).
 - c. **Comprensibilità:** viene valutata la presenza di informazioni di sintesi in grado di fornire, a diversi livelli di dettaglio, una efficace informativa sul grado di attuazione degli obiettivi di performance anche tenendo conto della complessità della struttura organizzativa e della mole di misuratori utilizzati.
 - d. **Sinteticità, chiarezza e immediata comprensione** ai cittadini e agli altri utenti finali (cfr. art.10, comma 1-bis, DLgs. 150/2009).
2. Dal punto di vista del contenuto della Relazione l'OIV sofferma l'attenzione, oltre alla corrispondenza con il Piano della *performance*, sui seguenti ulteriori aspetti:
- a. prioritariamente la Relazione deve recepire le indicazioni dell'OIV, esplicitate nell'ambito delle precedenti validazioni, principalmente per quegli aspetti critici che attengono alle modalità di rendicontazione degli obiettivi, alla certezza delle fonti, alla stabilità e riproducibilità delle rilevazioni, alla presenza delle motivazioni per spiegare le ragioni degli scostamenti rispetto ai target.
 - b. la Relazione deve dare conto del livello di partecipazione attiva delle varie direzioni, della tempestività e della qualità delle interlocuzioni che si sono sviluppate; per loro natura, detti elementi sono utilizzabili nell'ambito della valutazione dei comportamenti professionali e organizzativi nonché ai fini della responsabilità rispetto ad eventuali ritardi o inerzie.
 - c. In ordine alla rendicontazione degli obiettivi di *performance* organizzativa:
 - relativamente alla performance generale di Ente, la Relazione deve contenere il calcolo dell'indicatore sintetico di performance secondo la disciplina prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance, che deve trovare nella Relazione sulla performance una corretta misurazione e rappresentazione;
 - per ciascuna unità organizzativa in cui l'ente è strutturato deve essere restituito un indicatore sintetico di performance correlato agli obiettivi/indicatori previsti dal Piano della *performance*;
 - per ciascun obiettivo deve essere fornito il grado di realizzazione basato sulle rilevazioni dei singoli indicatori.
 - d. La Relazione deve fornire il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali della Responsabile vertice dell'amministrazione.
3. Alla luce dell'esperienza maturata e della funzione che la Relazione esplica con riferimento alla rendicontazione e alla *corretta attuazione* del ciclo della performance, l'OIV sottolinea che, seppure la Relazione costituisca una rappresentazione "*a consuntivo*" rispetto a quanto programmato "*a preventivo*" nel Piano della *performance* e, pertanto, si ponga in un'ottica necessariamente speculare rispetto a quest'ultimo, nei casi in cui il ciclo della performance non rispetti le condizioni "minime" prescritte dal legislatore l'OIV non potrà dare corso alla validazione della Relazione stessa, atteso che, in difetto, si avrebbe l'effetto di esaminare un atto di rendicontazione rispetto ad un ciclo che non può essere rendicontato in quanto non legittimamente avviato. Per tali motivi, l'OIV ha fatto precedere l'istruttoria in senso stretto, propedeutica alla validazione della Relazione, da una fase preliminare di ammissibilità della stessa, e non ha riscontrato vizi connotati da radicalità ed irrimediabilità.



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

3. Processo di validazione

3.1 Considerazioni generali

L'OIV ha accertato che la struttura della Relazione utilizzata dall'Ente è in linea con l'articolazione del Piano della *Performance* 2025.

Va segnalato che il Piano della Performance 2025 è stato approvato con delibera di Giunta Camerale n. 04 del 30.01.2025, aggiornato con delibera della Giunta camerale n. 20 del 05.05.2025 e delibera della Giunta camerale n. 48 del 13.10.2025 in seguito al monitoraggio infrannuale. L'approvazione del Piano 2025 è avvenuta nei termini previsti dall'ordinamento interno.

L'esame della Relazione e le verifiche a campione sulle percentuali di sintesi consentono di attestare, anche in Relazione alle rendicontazioni effettuate dalle strutture interne:

- la corrispondenza formale e sostanziale dei dati contenuti nella Relazione rispetto a quelli della sottosezione "*Performance*" del PIAO;
- che i dati e le informazioni contenuti nella Relazione sono stati acquisiti con la collaborazione delle unità organizzative coinvolte, i quali si assumono la responsabilità della correttezza e della riproducibilità dei medesimi;
- la correttezza delle operazioni di calcolo effettuate, anche nel senso del pieno rispetto dei criteri metodologici esplicitati nel SMiVaP e nel Piano;
- la corretta applicazione ai vari report dei metodi di calcolo indicati nella Relazione;
- la correttezza formale e sostanziale dei risultati di sintesi scaturenti dai calcoli di cui sopra.

3.2 Risultati della validazione

La Relazione sulla *performance* viene analizzata sulla base di 5 dimensioni. A ciascuna dimensione viene assegnato un peso specifico rispetto al giudizio complessivo sulla Relazione, per come riportato nella tabella di sintesi del paragrafo 3.3.

Ogni dimensione è articolata in sub criteri, ponderati anch'essi secondo un peso e valutati secondo una griglia di validazione che assegna a ciascuno un punteggio compreso tra 0 e 1, dove:

- "0" indica Assenza del dato
- "0,4" indica Dato presente ma complessivamente insufficiente
- "0,6" indica Dato presente in modo sufficiente
- "0,8" indica Dato presente in modo più che sufficiente ma non eccellente
- "1" dato complessivamente eccellente

Il punteggio ponderato di ciascuna dimensione è il risultato della somma dei punteggi ponderati dei relativi criteri sottostanti.

Il punteggio complessivo della Relazione si ottiene sommando i punteggi ponderati delle singole dimensioni.

L'OIV valida la Relazione sulla Performance che raggiunge un punteggio complessivo pari o superiore a 60; le Relazioni con punteggi inferiori a 60 non ottengono la validazione.

Dall'esame della Relazione e alle verifiche effettuate, l'OIV **valida** la Relazione sulla *performance* 2025, in quanto ha raggiunto il punteggio di **88,60**.

Nel paragrafo 4, l'OIV suggerisce alcuni interventi per il futuro al fine di migliorare il processo di rendicontazione e per una maggiore aderenza ai principi del DLgs. 150/2009 e della disciplina interna.



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

3.3 Esito dell'esame, suggerimenti e prescrizioni per il futuro

Di seguito si riporta, in forma tabellare, quanto emerso dall'esame della Relazione sulla *performance* unitamente alle osservazioni dell'OIV.

Dimensione 1 - Compliance della Relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 15%)					
Criterio	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
1.1 - Approvazione nei termini	4	La tempistica di approvazione del Piano e della Relazione è in linea con la vigente normativa. Il Piano è stato approvato con delibera di Giunta Camerale n. 04 del 30.01.2025, aggiornato con delibera della Giunta camerale n. 20 del 05.05.2025 e delibera della Giunta camerale n. 48 del 13.10.2025. La Relazione è stata approvata il 26.06.2026 con deliberazione n. 37	Le tempistiche di approvazione del Piano e della Relazione sono in linea con quanto previsto dalle norme nazionali e dalla disciplina interna.	1,00	4,00
1.2 - Presenza dei risultati organizzativi dell'Ente	4	È presente il risultato della performance generale dell'ente e la modalità di misurazione.	La Performance di Ente è stata calcolata secondo quanto previsto nel Piano 2025, coerentemente al Sistema vigente, ovvero come media aritmetica degli obiettivi di Ente (dove per gli obiettivi strategici la performance è data per il 30% dal raggiungimento degli indicatori strategici correlati e per il 70% dall'andamento degli indicatori operativi che lo riguardano specificamente). Si rileva un lieve errore di trascrizione relativo al valore della performance di Ente, riportato a pagina 3 come 99,8%, mentre a pagina 44 è indicato come 99,97%. Il primo valore sembra rappresentare la media dei risultati degli obiettivi strategici, mentre il secondo è calcolato come la media dei risultati per Area Strategica. Considerando che le modalità di calcolo della performance di Ente sono descritte correttamente anche a pagina 44, si raccomanda per il futuro al fine di ridurre errori di trascrizione di introdurre una tabella che evidenzia i valori dei singoli obiettivi strategici e il calcolo della Performance di Ente, che evidenzia anche le modalità di misurazione.	0,80	3,20



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Dimensione 1 - Compliance della Relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 15%)					
Criterio	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
1.3 - Presenza dei risultati organizzativi delle unità organizzative di primo livello	4	Sono presenti i risultati organizzativi delle unità organizzative di primo livello. Risulta che le schede di rendicontazione degli obiettivi operativi abbiano un discreto corredo informativo.	Nella Relazione, per ciascuna scheda, è stata riportato l'ambito e l'obiettivo strategico di riferimento, la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, gli indicatori, i target, i risultati a consuntivo e lo scostamento rispetto al target. Le schede difettano del valore iniziale e della percentuale di raggiungimento del singolo indicatore, che, unitamente alla mancanza del peso, non rende lineare la verifica del calcolo complessivo del grado di raggiungimento del singolo obiettivo. L'OIV ha verificato la correttezza dei dati contenuti nelle schede di dettaglio e la coerenza con lo schema di sintesi riportato nella Relazione.	0,80	3,20
1.4 - Presenza dei risultati individuali dei dirigenti di vertice	1	È presente il risultato individuale del Segretario generale.	---	1	1
1.5 - Presenza del bilancio di genere	0,5	È presente una sezione dedicata al bilancio di genere	La previsione di una specifica sezione riguardante il bilancio di genere è esplicitamente prevista dall'art. 10 D.Lgs. n.150/2009 e, quale ambito di misurazione della performance organizzativa, dal sistema di misurazione e valutazione vigente. Il paragrafo 3.4 della Relazione presenta sinteticamente i principali indicatori dell'analisi di genere e le varie iniziative attivate per favorire forme di conciliazione tra famiglia e lavoro.	1	0,50
1.6 - Presenza di obiettivi su rispetto dei tempi di pagamento (art. 4-bis, D.L. 13/2024)	0,5	È previsto un obiettivo in capo al Segretario Generale che riguarda il rispetto dei tempi di pagamento. Inoltre, è previsto un obiettivo operativo di competenza dell'Ufficio 6.	La scelta dell'amministrazione è coerente con l'art. 4-bis del D.L. 13/2023.	1,00	0,50
1.7 - Coerenza con le Linee guida DFP	0,5	La Relazione è coerente con le Linee guida DFP.	La coerenza viene valutata dal punto di vista delle indicazioni generali e applicabili allo specifico contesto, nel rispetto dell'autonomia riconosciuta dall'ordinamento.	0,80	0,40
1.8 - Copertura degli ambiti di misurazione della performance organizzativa previsti dall'art. 8 del D.Lgs	0,5	Gli ambiti di misurazione della performance organizzativa previsti dall'art. 8 del D.Lgs 150/2009 sono sostanzialmente coperti.	L'OIV suggerisce la classificazione degli obiettivi/indicatori rispetto agli ambiti di misurazione di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, richiamati dal vigente SMiVaP.	0,80	0,40



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Dimensione 1 - Compliance della Relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 15%)					
Criterio	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
150/2009					
Totale	15	Punteggio dimensione 1		7,20	13,20

Dimensione 2 - Corrispondenza con il piano della performance e le eventuali rimodulazioni (30%)					
Criterio	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
2.1 - Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento	15	Vi è corrispondenza formale e sostanziale fra i contenuti proposti nel Piano (e la sua rimodulazione) e i contenuti della Relazione sulla Performance per l'anno 2025.	---	1,00	15,00
2.2 - Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano	15	Nella Relazione sulla Performance sono stati rendicontati tutti gli obiettivi inseriti nel Piano.	Si suggerisce di implementare tale ambito nei prossimi cicli di performance.	1	15,00
Totale	30	Punteggio dimensione 2		2	30,00



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Dimensione 3 – Correttezza dei calcoli e certezza, stabilità e tracciabilità dei dati di rendicontazione (30%)					
Criterio	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
3.1 - Corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	15	Correttezza delle operazioni di calcolo effettuate, nel pieno rispetto dei criteri metodologici esplicitati nel Piano e dal Sistema.	I calcoli sono coerenti alle formule indicate; il raggiungimento al 100% di quasi tutti gli obiettivi denota un livello di eccellenza. Si raccomanda di introdurre per i prossimi cicli di <i>performance</i> , modalità di misurazione che tengano conto dei risultati raggiunti in termini d'impatto e che consentano un confronto con le annualità precedenti e/o con enti simili.	0,80	12,00
3.2 - 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)	15	L'esame delle rendicontazioni degli obiettivi ha consentito di valutare l'affidabilità dei dati. Per ciascun indicatore, sono indicate le fonti presso cui reperire i dati.	Le fonti di rilevazione devono essere sempre chiare, certe e stabili. Pertanto, si suggerisce di procedere nella direzione di un utilizzo prioritario di indicatori di risultato che consenta di confrontare i risultati conseguiti dall'Ente nelle diverse annualità e verificare l'impatto che l'azione dell'Ente ha sul territorio amministrato.	0,80	12,00
Totale	30	Punteggio dimensione 3		1,60	24,00

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)					
Criterio	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
4.1 - Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza	3	Tra gli indicatori che misurano l'obiettivo strategico OS9 è presente il Grado di assolvimento degli adempimenti in materia di anticorruzione e di trasparenza. È altresì presente un indicatore inerente alla Formazione dei dipendenti camerali in materia di anticorruzione e trasparenza.	---	1,00	3,00
4.2 - 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	3	Sono indicati tutti gli scostamenti riscontrati (in negativo e in positivo) fra risultati programmati e risultati effettivamente raggiunti.	Il target costituisce un elemento essenziale del corredo informativo degli obiettivi. Si ricorda che sia l'indicazione dei valori iniziali che la definizione di indicatori di natura quantitativa costituiscono elementi fondamentali del corredo informativo degli obiettivi senza i quali l'obiettivo risulta difficile da misurare e valutare.	1,00	3,00
4.3 - Presenza di confronti temporali rispetto ai fenomeni ricorrenti	2	Sono presenti alcuni indicatori per i quali è previsto un confronto con l'annualità precedente.	Si suggerisce di rendere sistemica la scelta di indicatori quantitativi che consentano un confronto oggettivo con le annualità precedenti	0,80	1,60
4.4. - Rappresentazione del livello di partecipazione dei cittadini e degli utenti dei servizi alla misurazione della performance organizzativa, secondo il percorso delineato dal Piano della performance	1	È previsto un indicatore che misura il grado di soddisfazione degli utenti dei servizi camerali nell'ambito dell'obiettivo strategico OS9. È altresì presente un obiettivo operativo relativo al grado di soddisfazione degli utenti e al miglioramento della comunicazione esterna.	L'OIV segnala che trattasi di un ambito di misurazione della performance organizzativa prevista sia dal DLgs.150/2009. Le modalità attraverso le quali viene misurato il grado di soddisfazione consente di verificare la percezione esterna anche del grado di raggiungimento di obiettivi, che presentano livelli di eccellenza. Si segnala, inoltre, che con la direttiva del 28.03.2022 il Ministro della PA, riprendendo le indicazioni fornite nelle suddette Linee Guida, ha ribadito l'importanza del coinvolgimento di diversi soggetti nella valutazione, tra cui gli stakeholder esterni. All'Organismo di valutazione è richiesto di verificare l'adozione di tali sistemi di rilevazione e l'utilizzo degli esiti per la misurazione della performance organizzativa delle strutture in cui si articola l'Ente	0,80	0,80

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)					
Criterio	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
			seppure al solito in una logica di gradualità che rischia nel tempo, ove non venissero attivati i necessari presidi, di avere effetti sugli esiti della validazione della Relazione sulla performance. Si invita l'amministrazione a continuare nella direzione intrapresa.		
4.5. - Presenza di obiettivi di promozione delle pari opportunità, digitalizzazione, semplificazione (D.L. 80/2021)	1	Sono presenti numerosi obiettivi e indicatori concernenti l'attuazione degli obiettivi riconducibili alla Digitalizzazione, alla Semplificazione, alle Pari Opportunità e all'Accessibilità e inclusione	---	1,00	1,00
Totale	10	Punteggio dimensione 4		4,60	9,40

Dimensione 5 – Adeguatezza e comprensibilità (15%)					
Criterio	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
5.1 – Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione	5	È presente apposito paragrafo nel quale è descritto il processo di misurazione e valutazione, descritto per fasi. Si evince dalla Relazione e dal Piano un livello di coordinamento tra il processo di programmazione finanziaria e il ciclo della performance. Non sono presenti informazioni interpretabili in ottica economico-analitica.	L'amministrazione ha ritenuto di considerare una reciproca integrazione tra i diversi strumenti di programmazione. Si suggerisce di integrare il corredo informativo degli obiettivi di performance inserendo, a consuntivo e in modo sintetico, il livello di utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per il perseguimento degli obiettivi. L'integrazione con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio è prescritta da diverse disposizioni del DLgs. 150/2009. Il piano della performance costituisce il momento di sintesi di obiettivi, strategici ed operativi, individuati nell'ambito degli strumenti di programmazione. Occorre che gli obiettivi di performance siano accompagnati, a consuntivo, dal livello di utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per il perseguimento degli obiettivi. In alcuni obiettivi l'utilizzo delle risorse finanziarie è insito nei fenomeni misurati e nei relativi target. Indicazione per il futuro: rafforzare la correlazione degli obiettivi, organizzativi e individuali, con i documenti di programmazione	0,80	4,00

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

Dimensione 5 – Adeguatezza e comprensibilità (15%)					
Criterio	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
			finanziaria e con l'utilizzo delle risorse finanziarie.		
5.2 - Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)	5	La Relazione è ben articolata contiene un indice chiaro che consente una facile consultazione. In allegato il dettaglio dei risultati raggiunti	Manca, tuttavia, un indice navigabile e una evidente rappresentazione dei risultati raggiunti delle singole unità organizzative di cui si compone l'ente anche con il ricorso a tabelle di sintesi che evidenzino i risultati delle Singole Unità Organizzative.	0,80	4,00
5.3 - Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.)	5	È presente la rappresentazione grafica dell'albero della performance. Non è presente una sezione relativa ai punti di forza e debolezza del ciclo della performance. Sono presenti diversi cruscotti che evidenziano i risultati raggiunti.	Per il futuro, in prospettiva di miglioramento, valutare l'inserimento di quanto segnalato ed evitare il rinvio a fonti non consultabili.	0,80	4,00
Totale	15	Punteggio dimensione 5		2,40	12,00

Si riporta di seguito la tabella riepilogativa con gli esiti e i punteggi registrati in Relazione alle dimensioni e criteri di cui sopra.

Dimensioni/Criteri	Peso (%)	Valutazione Media	Punteggio Ponderato
Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 15%)	15,00	7,20	13,20
Dimensione 2 - Corrispondenza con il piano della performance e le eventuali rimodulazioni (30%)	30,00	2,00	30,00
Dimensione 3 – Correttezza dei calcoli e certezza, stabilità e tracciabilità dei dati di rendicontazione (30%)	30,00	1,60	24,00
Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)	10,00	4,60	9,40
Dimensione 5 – Adeguatezza e comprensibilità (15%)	15,00	2,40	12,00
TOTALI	100,00	18,00	88,60



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

4. Osservazioni e adempimenti finali

L'OIV ritiene opportuno evidenziare nelle seguenti tabelle ulteriori rilievi e indicare il percorso di miglioramento da intraprendere.

Sezione esaminata e rilievi	Osservazioni e suggerimenti
Ammissibilità. Non sono state rilevate condizioni preclusive alla corretta attivazione del ciclo e, dunque, alla sua conclusione.	Continuare nella direzione intrapresa.
Contesto esterno	Per il futuro prevedere, con la necessaria gradualità, la partecipazione dinamica degli interlocutori esterni ai processi di definizione degli obiettivi e alla misurazione e valutazione della performance organizzativa, in applicazione dell'art. 7 del DLgs. 150/2009 e delle linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica.
Risultati raggiunti in termini di impatto	La presenza di indicatori di impatto deve essere ulteriormente rafforzata anche nell'ottica del confronto temporale e della verifica preventiva della misurabilità.

Si ritiene opportuno, infine, soffermare l'attenzione degli organi preposti all'attuazione del ciclo della performance sulle seguenti considerazioni.

Si evidenzia che l'amministrazione si stia adoperando in maniera efficace ed efficiente garantendo un normale funzionamento del ciclo valutativo e ciò costituisce un elemento che merita di essere evidenziato. L'Ente si sta impegnando per migliorare la propria azione in materia di performance, è attento alle evoluzioni normative e ciò costituisce un elemento che merita di essere evidenziato così come va sottolineato lo sforzo delle strutture interne dell'ente nella direzione di una impostazione corretta della conclusione del ciclo valutativo. Nell'apprezzare tutto ciò l'OIV ritiene che sia **opportuno proseguire nella direzione intrapresa** in ordine all'individuazione delle priorità strategiche e degli obiettivi, all'integrazione tra ciclo della performance e programmazione economico-finanziaria e alla rappresentazione all'esterno ai diversi stakeholder dei risultati raggiunti dall'amministrazione.

L'OIV invita l'amministrazione a perseguire l'assegnazione di obiettivi non ancorati al mero adempimento ma in grado di captare i risultati finali che i processi presidiati dalle strutture sono in grado di generare senza i quali i singoli adempimenti perdono di significatività.

È opportuno che nell'elaborazione del Piano della Performance e conseguentemente della Relazione siano presenti obiettivi strategici che prevedano la presenza di indicatori di impatto, cioè indicatori in grado di misurare come l'azione dell'amministrazione produca effetti sulla collettività e sul territorio, ovvero in grado di misurare il valore pubblico generato dalle azioni gestionali e individuali messe in campo. Il valore pubblico deve essere inteso come il filo conduttore delle azioni gestionali e individuali, che concorrono alla misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale. La presenza di tali indicatori renderebbe più efficace la correlazione con la sezione "Valore pubblico" del PIAO (art. 6 D.L.80/2021).

L'OIV segnala che gli esiti della misurazione della *performance* organizzativa, desumibili dalla Relazione sulla *performance* 2025, denotano, così come negli anni precedenti, un grado di eccellenza dell'azione dell'ente sul territorio; si ricorda che gli obiettivi devono esprimere condizioni di miglioramento ("*tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi*"), che sono richieste per il rispetto dei requisiti previsti dall'art. 5, comma 2, del D.Lgs. 150/2009. Si sottolinea, inoltre, che alcuni



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

obiettivi sono associati a una molteplicità di indicatori. Tale condizione comporta il rischio di compromettere l'efficacia della misurazione, in quanto la frammenta in una serie di micro-task.

In generale, l'esito delle misurazioni rappresentate dalla Relazione sulla performance deve essere attentamente e correttamente valutato in tutte le sedi in cui si esplica il ciclo della performance: sia, cioè, nella fase di valutazione individuale ma, ancor di più, nella fase di elaborazione dei contenuti del piano della *performance* e di scelta degli obiettivi che siano effettivamente rappresentativi delle sfide che l'ente è chiamato ad affrontare. Si raccomanda, infine, di evidenziare in sede di misurazione le fonti attestanti i dati rendicontati facendo riferimento a documentazione facilmente consultabili dal valutatore e dai cittadini.

La presente relazione, unitamente al documento di validazione, viene trasmessa al Segretario generale e alla struttura preposta al Controllo di gestione, per la disamina, nell'ambito delle rispettive competenze; esso viene, altresì, conservata agli atti dell'OIV.

Si dispone la pubblicazione della presente relazione, unitamente al documento di validazione, nella sezione Amministrazione trasparente del portale istituzionale dell'Ente.