

***Parere sul Sistema di Misurazione e Valutazione della
Performance dell'Unione regionale delle C.C.I.A.A.
dell'Emilia-Romagna relativo al ciclo della performance 2026***

Potenza lì, 03 dicembre 2025

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Viste

- le modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 74/2017 all'art.7 del D.lgs. 150/2009 a seguito delle quali il Sistema di misurazione e valutazione della performance dovrà:
 - essere adottato, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica;
 - essere aggiornato annualmente e prevedere procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
- la Nota Circolare della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica recante: "Indicazioni in merito all'aggiornamento annuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance";
- la Nota Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica prot. 980 del 09/01/2019 la quale prevede altresì che "la previsione ha la finalità di indurre le amministrazioni a valutare, ogni anno, l'adeguatezza del proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) tenendo in considerazione le evidenze emerse dall'esperienza applicativa del ciclo precedente, le eventuali criticità riscontrate dall'Organismo Indipendente di Valutazione e il contesto organizzativo di riferimento per procedere all'eventuale aggiornamento. Occorre, quindi, dare conto dell'esito di tale valutazione annuale";
- le linee guida predisposte nel novembre 2018 (così come aggiornate nel novembre 2021) da Unioncamere con la collaborazione del Dipartimento della Funzione pubblica – nell'ambito del Laboratorio sul ciclo della performance attivato nell'Aprile del 2018 – le quali sostituiscono, per le Camere di commercio, le seguenti Delibere CiVIT/ANAC:
 - Delibera n. 89/2010;
 - Delibera n. 104/2010;
 - Delibera n. 114/2010;
 - Delibera n. 1/2012, paragrafi 3 e 4;
- la nota avente ad oggetto l'invio del documento Sistema di misurazione e valutazione della performance ricevuta a mezzo pec il 03.12.2025 (148610 A9BB4F5 - REG. UCERRP - PROTOCOLLO 0003329/U DEL 03/12/2025 14:50:07) con la quale l'Unione regionale delle C.C.I.A.A. dell'Emilia-Romagna ha richiesto all'OIV il parere per il SMVP da applicare al ciclo della performance 2026;

Considerato

- che il SMVPOI dovrebbe essere approvato in tempo utile per poter essere utilizzato all'avvio del ciclo della performance per il quale è prevista la sua applicazione;
- che il SMVPOI sottoposto a parere prevede che *“la delibera di approvazione del SMVP sarà adottata al massimo entro il 31 dicembre e, comunque, non oltre l'approvazione del PIAO relativo al nuovo ciclo triennale di pianificazione”*;
- che la bozza di SMVPOI sottoposto al parere vincolante dello scrivente OIV ha tenuto conto della raccomandazione formulata dall'OIV di cercare di approvare il SMVP entro il 31 dicembre dell'anno antecedente a quello per il quale è prevista la sua applicazione;
- che il SMVPOI anticipato in data 11.11.2025 per le vie brevi a mezzo mail e sottoposto a questo OIV ufficialmente a mezzo pec del 03.12.2025 rappresenta un documento finale completo di tutti gli elementi previsti dalla normativa vigente;
- che qualora da confronto con le Organizzazioni sindacali dell'Ente dovessero emergere modifiche al presente documento, il SMVP “rivisto” dovrà essere sottoposto nuovamente allo scrivente OIV per le verifiche del caso e l'emissione di un nuovo parere;
- che il documento sottoposto al parere dello scrivente OIV ha mantenuto la stessa struttura di quello approvato con Delibera di Giunta n. 85 del 16.12.2024 applicato per il ciclo della performance 2025, con le seguenti modifiche:
 - previsione di una scheda individuale per i dipendenti non quadri ed una valutazione sui risultati che comprende anche un obiettivo individuale. Nello specifico, trattasi della previsione (riportata a pagina 20), a partire dall'annualità 2026, per il Personale non quadro di una quota pari al 5% da attribuire a obiettivi individuali riconducibili, specificamente, al raggiungimento dei livelli di adeguata partecipazione alle attività formative prescritti dalla Direttiva del Ministro della PA del 28 novembre 2023, così come aggiornata dalla Direttiva del 14 gennaio 2025 (con conseguente riduzione dal 60% al 55% del peso della componente “comportamenti e competenze”). Ciò a fronte dell'attuale strutturazione che prevede 60% per componente “comportamenti e competenze” e “0%” per la componente “obiettivi individuali”;
 - modifica a pagina 19 nel paragrafo “3.5 Fasi, attori e tempi del processo di misurazione e valutazione della performance” allorché è previsto che “La valutazione della performance complessiva di Ente è contenuta nella Relazione sulla Performance, approvata dalla Giunta e confermata dall'OIV con la validazione della Relazione stessa” in luogo dell'attuale testo “La valutazione della performance complessiva è espressa dall'OIV nel Report di valutazione e controllo strategico dallo stesso elaborato e inviato alla Giunta
 - modifica della tabella (pag.24) relativa alla individuazione dei sub-fattori nonché alla scala di assegnazione del giudizio di carattere qualitativo che consente di arrivare a un punteggio sintetico dal punto di vista quantitativo. Nello specifico si riportano a confronto la scala prevista nel nuovo SMVP per il 2026 rispetto a quella contenuta nel SMVP attualmente in vigore per il 2025:

<i>Strutturazione sub-fattori nel SMVP proposto per il 2026</i>		<i>Strutturazione sub-fattori del SMVP in vigore per il 2025</i>	
Livelli di valutazione (Sub – fattori)		Livelli di valutazione (Sub – fattori)	
Molto al di sotto	10%	Molto al di sotto	20%
Al di sotto	25%	Al di sotto	30%
Migliorabile	40%	In linea	60%
Adeguito	55%	Buono	70%

Buono	70%	Distinto	80%
Ottimo	85%	Ottimo	90%
Eccellente	100%	Eccellente	100%

Obiettivo di tale modifica è quello di aumentare la differenza percentuale fra i vari livelli di valutazione con conseguente effetto positivo sul grado di differenziazione delle valutazioni e del conseguente impatto sulla premialità;

- conseguente aggiornamento (a pagina 23) nel paragrafo “4.2.3 Personale non dirigente e non quadro” del riferimento all’obiettivo individuale relativo alla formazione;
- conseguente aggiornamento (a pagina 25) nel paragrafo “4.3 Modalità di valutazione della performance individuale” del riferimento all’obiettivo individuale assegnato anche personale non dirigente e non quadro;
- conseguente aggiornamento della scheda di valutazione individuale riporta a pagina 54

Esprime

ex art. 7, comma 1 del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. n. 74/2017 il quale prevede che le Amministrazioni Pubbliche "adottano ed aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'OIV il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance"

parere favorevole in ordine all’adozione del SMVP per il ciclo della performance 2026.

L’OIV

F.to Digitalmente
Dott. Commercialista Luigi Lavecchia