OIV della Camera di Commercio di Massa-Carrara

Parere obbligatorio intorno al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)

Il sottoscritto OIV della Camera di Commercio di Massa Carrara, nominato con provvedimento presidenziale n. 1 del 17 gennaio 2019, ai sensi dell'art. 7, comma 1 del D. Lgs. 150/2009 per come modificato dal D. Lgs 74/2017, presa visione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance esprime il seguente parere.

Il sistema appare ben progettato e rispettoso delle norme vigenti. Meritevole di segnalazione, in particolare, è la coerenza sistemica degli strumenti di programmazione e controllo nonché degli indicatori/misuratori di risultati. Non meno importante è il rinnovato impulso verso la il coinvolgimento della collettività nella valutazione delle performance e del connesso utilizzo degli strumenti di *Customer Satisfaction*.

Ferma restando ogni ulteriore valutazione, che potrà essere formulata solo a seguito dell'applicazione della metodologia e dei risultati concretamente scaturenti dal suo impiego, si formulano le seguenti considerazioni di massima, che la Camera potrà utilizzare sin da subito ovvero, non sussistendone i tempi, in una seconda fase:

- la valutazione del personale non titolare di responsabilità organizzative appare troppo focalizzata sui comportamenti (60%); valutazione che, come noto, è connotata dai più ampi margini di discrezionalità del valutatore;
- anche la valutazione del personale titolare di Posizione Organizzativa potrebbe essere ricondotta maggiormente alla performance individuale (al momento solo 10%) o organizzativa e meno all'aspetto comportamentale;
- è opportuno contemplare la valutazione della performance individuale del personale dipendente non incaricato di responsabilità organizzativa; a tal proposito può essere utile, specie per il personale inquadrato in categorie medio-basse, considerare uno o più specifici comportamenti individuali a assegnare al personale specifici (e misurabili) obiettivi di miglioramento;
- la valutazione del segretario, in qualità di unico dirigente dell'Ente, potrebbe contemplare un mix di due metodi valutativi (quello del segretario e quello dei dirigenti) in base alla quota parte che questi, il segretario, ragionevolmente dedica alla direzione degli uffici ovvero al ruolo segretariale in senso stretto;
- la procedura di conciliazione in caso di dissenso sulla valutazione appare eccessiva, stante anche le dimensioni della Camera. A tal proposito appare opportuna la possibilità del valutato di chiedere al valutatore la revisione della stessa, esaurita la qual fase, permanendo il dissenso sulla valutazione, il dipendente avrà piena facoltà di ricorrere alla magistratura ordinaria.

Massa-Carrara, 29 gennaio 2019

L'OIV
Prof. Alessandro Lombrano

[redacted]