

ORGANO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE CON FUNZIONI ANALOGHE DELL'OIV

Verbale n. 6 del 5 maggio 2022

Il giorno 5 maggio 2022 si è riunito l'OIV nella personale del Dott. Edoardo Barusso con l'assistenza della D.ssa Francesca Cordiviola Incaricata di Posizione Organizzativa anche dell'Ufficio Programmazione e Controllo, Sistemi Informatici e supporto tecnologico.

L'OIV approva la validazione della Performance 2021 come di seguito e da allegato n. 1.

Valutazione complessiva della performance organizzativa

In questa sezione della Relazione si riportano gli esiti del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e nel suo complesso, come previsto dalle Linee Guida di Unioncamere, che specificano quanto disposto dall'articolo 7, comma 2, lettera a), del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Come specificato dalle predette Linee Guida, la misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso deve essere effettuata secondo le modalità definite nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) dell'ente, tenendo conto dei seguenti elementi:

- a) misurazioni del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali e dei target associate agli obiettivi specifici triennali effettuate dai dirigenti dell'Amministrazione;
- b) verifica della effettiva funzionalità degli obiettivi annuali al perseguimento degli obiettivi specifici triennali;
- c) esiti delle indagini condotte dall'amministrazione con i sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini, nonché le informazioni eventualmente ricavate dalle comunicazioni degli utenti inviate direttamente all'OIV stesso;
- d) multidimensionalità della performance organizzativa (in coerenza con i contenuti del Piano);
- e) eventuali mutamenti del contesto interno ed esterno in cui l'amministrazione ha operato nell'anno di riferimento.

Con riferimento a quanto previsto dal SMVP della CCIAA, esso stabilisce che la performance organizzativa è intesa "come processo qualitativo, che culmina nella determinazione di un giudizio sintetico sui risultati prodotti dall'ente in relazione agli obiettivi stabiliti in fase di pianificazione strategica e programmazione operativa. Per questo, si può dire che la misurazione e valutazione della performance organizzativa si colloca nell'ambito del Ciclo di Gestione della performance come fase intermedia tra quella di pianificazione/programmazione e quella successiva di rendicontazione.

La performance organizzativa della Camera di Commercio di Massa-Carrara è articolata su due livelli:

1. la performance complessiva dell'ente;
2. la performance di singole unità organizzative dell'ente (Servizi) ""

e viene calcolata come segue:



Il raggiungimento degli obiettivi strategici è espresso per il 40% dal raggiungimento degli obiettivi operativi sottostanti e per il 60% dall'andamento degli indicatori che lo riguardano specificamente.

Di seguito si riportano i margini di tolleranza entro i quali gli obiettivi/indicatori possono essere considerati come "raggiunti" (in termini di scostamenti accettabili rispetto al target):

- per gli obiettivi strategici: 10%;
- per gli obiettivi operativi: 10%;
- per gli indicatori: 10%.

Sono altresì definite le soglie critiche sotto alle quali gli obiettivi/indicatori sono considerati come "assolutamente non raggiunti":

- per gli obiettivi strategici: 50%;
- per gli obiettivi operativi: 50%;
- per gli indicatori: 50%.

Nel range compreso tra i due valori sopra indicati, gli obiettivi/indicatori possono essere considerati come "parzialmente raggiunti" sulla base della percentuale di realizzazione rispetto al target fissato.

Si precisa che la valutazione viene effettuata per ciascuna posizione dirigenziale, seppur ricoperta ad interim e per la figura di vertice dell'Ente.

Il vigente sistema di misurazione e valutazione prevede:

- l'applicazione del principio di prevalenza temporale, ai fini della valutazione, in caso di passaggio di un dipendente da un servizio ad un'altro;
- i criteri definiti in sede di contrattazione integrative per la valutazione delle progressioni economiche orizzontali;
- una differenziata pesatura dei criteri di valutazione comportamentale a seconda dei profile professionali ricoperti dai dipendenti.

La misurazione relative all'anno 2021 è stata effettuata nel mese di gennaio 2022 e revisionata anche con i dati di consuntivo nel mese di marzo 2021; l'OIV ha avuto in corso d'anno relazioni trimestrali sull'andamento della performance dell'anno 2021 e nel mese di aprile 2022 l'OIV ha ricevuto dalla Struttura Tecnica di Supporto i report finali di monitoraggio della performance organizzativa di Ente, per monitorare l'andamento degli obiettivi della Camera nel suo complesso, e il report di Area (Dirigenziale ed Organizzativa)/Servizi, che consente di monitorare l'andamento degli obiettivi assegnati ai corrispondenti Servizi, nonché il report degli obiettivi individuali del Segretario generale, delle aree dirigenziali ricoperte ad interim e degli incaricati di Posizione Organizzativa, nonché quelli di integrazione delle risorse incentivanti.

Di conseguenza l'OIV ha analizzato nel merito le risultanze dei report formalizzati; la valutazione di tutti gli elementi considerati (il meta-indicatore sintetico del grado di raggiungimento degli obiettivi → performance di ente, già riportata nel capitolo 1,1 della relazione della Performance, si attesta su un punteggio complessivo pari al 100%) consente di esprimere un giudizio eccellente.

L'OIV chiede che il presente verbale venga trasmesso al Segretario generale per i successivi adempimenti.

(Dott. ~~Edoardo~~ Barusso



ALLEGATO 1 - VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE

L'OIV riporta qui le evidenze relative a una serie di elementi, riportati nella tabella successiva, sulla base dei dati e delle elaborazioni forniti dall'ente secondo le modalità indicate nel SMVP.

A	Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento
B	Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'ente nella Relazione
C	Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuali) inseriti nel Piano
D	Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza
E	Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori
F	Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)
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
H	Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano
I	Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida Unioncamere
J	Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)
K	Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.)

OGGETTO: Validazione della Relazione sulla performance 2021.

Questo Organismo, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), e dell'art. 14, comma 4, lettera c), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modifiche, ha preso in esame la Relazione sulla performance 2021, approvata con delibera del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Camerale n. 26 del 3 maggio 2022 e trasmessa dall'Ufficio Controllo di Gestione il 5 maggio 2022.

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".

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 ha svolto la propria attività di validazione sulla base degli accertamenti effettuati, verificando che:

- a) i contenuti della Relazione sulla performance per l'anno 2021, di seguito "Relazione", risultano coerenti con i contenuti del Piano della performance 2021-2023;
- 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 2021-2023;
- 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 da fonti esterne/interne certificate e dalle risultanze del controllo strategico e di gestione;
- g) sono evidenziati, per gli obiettivi conseguiti parzialmente, gli scostamenti fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- 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 sufficientemente sintetica, chiara e comprensibile o redatta mediante un buon~~ uso di rappresentazioni grafiche.

Tutto ciò premesso, questo Organismo VALIDA la Relazione sulla performance 2021 della CCIAA di Massa - Carrara.

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

Dott. Edoardo Barusso

