

Spett.le CCAA Riviere di Liguria
Al Presidente Dott. Luciano Pasquale
p.c. Al Segretario Generale dott. Stefano Senese

Oggetto: parere sull'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance – anno 2019.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

VISTO l'articolo 7, comma 1, del d.lgs. n. 150/2009 secondo il quale le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. *A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance;*

VISTO l'articolo 7, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009 secondo il quale il Sistema di misurazione e valutazione della performance è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e in esso sono previste, altresì, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;

VISTO l'articolo 14 del d.lgs. n. 150/2009 inerente i compiti dell'Organismo indipendente di Valutazione;

VISTE le Linee guida in tema di Sistema di misurazione e valutazione della performance nelle Camere di commercio emanate da Unioncamere a novembre 2018;

PRESO ATTO che le suddette linee guida sono state predisposte con la collaborazione del Dipartimento della Funzione pubblica – nell'ambito del Laboratorio sul ciclo della performance attivato nell'aprile del 2018 – e 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;

PRESO ATTO che con e-mail del 10.12.2019, la Struttura Tecnica di Supporto ha trasmesso la bozza del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance predisposta secondo le linee guida sopra richiamate, i cui criteri generali sono stati oggetto di confronto con esito favorevole con RSU e OO.SS.;

ESAMINATO il documento trasmesso in bozza, con particolare riferimento: all'attenzione posta sulle tipologie di indicatori da adottare; al peso attribuito alla performance organizzativa nel processo di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti; all'interesse nei confronti della partecipazione degli utenti alla valutazione della performance organizzativa dell'ente, in rapporto alla qualità dei servizi resi; alla necessità di garantire una significativa differenziazione delle valutazioni individuali;

DATO ATTO che i temi che hanno visto una più puntuale definizione possono essere sintetizzati come di seguito:

- maggiore puntualizzazione e completezza nelle modalità adottate per la valutazione della performance organizzativa sia a livello di ente nel suo complesso che di singola unità organizzativa, con esplicitazione dell'utilizzo, oltre che dei risultati relativi al raggiungimento degli obiettivi, di fattori quali la governance dell'ente, la capacità di relazione, la modernizzazione e valorizzazione delle competenze e, soprattutto, la customer satisfaction, in un'ottica di "valutazione partecipativa";
- ridefinizione dei rapporti tra la performance organizzativa e quella individuale, con l'obiettivo di garantire un raccordo più solido tra la valutazione dell'efficienza/efficacia della struttura con quella del singolo: il collegamento tra le due "dimensioni" si differenzia a seconda del profilo e del ruolo ricoperti, sul presupposto che man mano che aumenta il livello di responsabilità, più importanti divengono i risultati conseguiti rispetto ai comportamenti tenuti;

- sempre con riferimento alla valutazione individuale, recepimento delle disposizioni relative alla differenziazione dei giudizi e sulla valutazione negativa: relativamente al primo tema, sulla base del novellato art. 19, co. 1, D.lgs 150/09 e del contratto collettivo nazionale, è stata introdotta la maggiorazione del premio individuale da attribuirsi al personale valutato positivamente sulla base di determinati criteri selettivi, con lo scopo di scongiurare qualsiasi forma di appiattimento nelle prestazioni e valorizzare i più meritevoli, relativamente al secondo sono state disciplinate, sul fronte opposto, le conseguenze di valutazioni negative sia con riferimento alla responsabilità dirigenziale che con riferimento al restante personale;
- con riferimento alla valutazione dei comportamenti organizzativi, dal punto di vista delle modalità operative, inserimento – anche a seguito del confronto con l’O.I.V. - della procedura volta al riesame annuale dei fattori e dei pesi utilizzati al fine di mantenere nel tempo coerenza con gli obiettivi e i programmi dell’Ente; questa, come anche altre modalità operative definite nel documento, è significativa di un approccio dinamico e manageriale al ciclo della performance, che rispecchia pienamente le finalità perseguite con la riforma del 2017;

esprime parere favorevole

alla proposta di aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, in approvazione da parte della Giunta, verificato che i contenuti sono coerenti con le disposizioni di riferimento e con lo specifico contesto interno ed esterno.

Milano, 18 12 2019

L’OIV
Dott.ssa Elisabetta Cattini

