

Validazione della Relazione sulla Performance e dell'operato del Direttore del Club Alpino Italiano 2019



Relazione dell'O.I.V.

C.A.I. CLUB ALPINO ITALIANO
N.0002891 - 21.07.2020
CAT. CLASSE 0 ARRIVO

Premessa

1

La presente relazione costituisce supporto analitico per la validazione della Relazione sulla performance per l'anno 2019 e della valutazione dell'operato del Direttore ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009. Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche intervengono gli O.I.V. che effettuano, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. E del D. Lgs. n. 150/2009, e sulla scorta della delibera CIVIT n.114/2010, una proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice proponendola all'organo di indirizzo politico amministrativo per l'attribuzione, ai sensi dell'art.19, comma 3, del trattamento accessorio, con riferimento alla retribuzione di risultato.

Il Direttore, nominato con atto n. 99 dell'20/09/2013, ha operato senza soluzione di continuità nella gestione organizzativa dell'Ente, e in quella attuativa del Piano della Performance 2019-2021, assumendo nel corso dell'anno 'ad interim anche il ruolo di Responsabile dell'Area Economato-Patrimonio, così come già da tempo quello dell'Ufficio Personale. Il Direttore ha inviato al Presidente Generale Avv. Vincenzo Torti, come previsto dalla metodologia di valutazione, in data 11 giugno 2020, la Relazione sull'obiettivo di risultato assegnato per l'anno 2019 che viene allegata alla presente documento.

Il Piano della performance 2019-2021 è stato approvato dall'Ente con deliberazione del Presidente generale n. 34 del 29 giugno 2020, ratificata con atto n.97 del 17 luglio 2020 da parte del Comitato Direttivo centrale, la presente valutazione fa seguito alla Relazione sulla Performance dell'Ente anno 2019 predisposta al fine di illustrare ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno di riferimento in relazione a quanto programmato in detto piano, che si intende con questa relazione validata, alle risorse di cui al Bilancio di Previsione 2019 ed alle schede di attuazione in riferimento al solo anno 2019.

Il "Sistema di misurazione e valutazione della Performance del CAI" poggia su un impianto basato sulla valutazione e misurazione dei seguenti elementi:

Indicatori di performance relativi:

- all'ambito organizzativo;
- al raggiungimento di obiettivi specifici e di Ente;

- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei risultati.

Secondo quanto previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della Performance del CAI approvato dal Consiglio Direttivo Centrale nella seduta del 18/12/2015 la valutazione della Performance individuale del Direttore è effettuata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente, il C.D.C., sulla base di una proposta di valutazione effettuata dall'OIV.

La valutazione è effettuata sulla base della sola componente obiettivi, tenendo conto anche della capacità di differenziazione dei giudizi nei confronti dei valutati, in ragione della peculiare collocazione organizzativa del direttore all'interno dell'Ente.

La valutazione non può prescindere dalla predisposizione e messa a disposizione di specifici materiali illustrativi atti ad argomentare in modo completo ed esaustivo lo svolgimento delle tematiche connesse al perseguimento dell'obiettivo assegnato predisposti dall'Ente.

Il premio spettante al Direttore viene liquidato successivamente alla validazione sulla Relazione della Performance entro il mese di settembre successivo all'anno di riferimento.

Nelle more dell'emanazione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, di Linee Guida per il Piano della Performance, redatte ai sensi dell'art. 3, comma 1, del DPR n. 105/2016, che renda le misurazioni standardizzate e confrontabili con altre analoghe realtà, il Comitato Direttivo Centrale, tenuto conto del concetto di "obiettivi generali" della pubblica amministrazione, legati ad indicatori misurabili e verificabili dai cittadini e puntando sulla performance organizzativa, ha assegnato al Direttore, nel Piano della Performance 2019-2021, il seguente obiettivo per l'anno 2019:

Destinatario	Obiettivo	Indicatore	Unità misurata	Valore storico	Valore benchmark	Target 2019	Fonte dati
DIRETTORE	Progettazione e revisione nuovo set indicatori correlati alla performance	Nuovo sistema di indicatori	Relazione (on/off)	% differenza rispetto set precedente	"Indicatori comuni per funzioni di supporto nelle pubbli	a) Definizione tipologia di indicatori b) Raccordo tra indicatori	Amministrazione

	organizza tiva				che ammin isitrazi oni (speri menta zione 2019)" "della PCdM	ambiti di perform ance c) Con divisione con portatori di interessi interni d) Red azione relazion e conclusi va	
--	-------------------	--	--	--	---	--	--

L'obiettivo si concretizzava per il 2019 nel raggiungimento dei seguenti target:

1. Definizione tipologia di indicatori
2. Raccordo tra indicatori e ambiti di performance;
3. Condivisione con portatori di interessi interni
4. Redazione relazione conclusiva

Contenuti Obiettivo e target 2019

Il Direttore, coerentemente con gli obiettivi assegnati dal Comitato Direttivo Centrale ha approfondito il tema valutato che un approccio sistemico utile all'elaborazione di un adeguato documento sulla Performance organizzativa non potesse prescindere dall'identificazione di specifici indicatori e target, dall'analisi degli scostamenti tra target e risultati raggiunti. Valutati tutti gli elementi che è opportuno siano riportati nel piano, gli stessi dovranno essere definiti in coerenza alle linee strategiche delineate dagli Organi politici di vertice per il raggiungimento delle proprie finalità istituzionali, ed uno o più indicatori, con i relativi target, sulla base dei quali la performance sarà poi misurata e valutata. La Relazione sulla Performance del CAI 2020, dovrà quindi individuare innanzitutto l'insieme degli obiettivi da perseguire, poi selezionare gli indicatori, almeno uno per obiettivo, e quindi impostare i target di raggiungimento degli obiettivi.

Il Direttore in accordo con la Presidenza ha ritenuto di utilizzare preferibilmente indicatori oggettivi degli obiettivi e delle azioni identificate, poiché se il volume delle prestazioni amministrative rese è per lo più misurato attraverso indicatori di output, il grado di miglioramento della performance dovrà essere valutato

prevalentemente attraverso una opportuna scelta e combinazione di indicatori quali-quantitativi di efficienza, efficacia, qualità, economicità.

Per quanto applicabile all'Ente, la Direzione ha anche utilizzato alcuni indicatori contenuti nel documento redatto dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Il set di indicatori proposto è, inoltre, frutto delle esperienze maturate negli anni di applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente e dalle indicazioni fornite nonché dal confronto con altre pubbliche amministrazioni.

La Direzione ha, quindi, effettuato una revisione dei set di indicatori previsti ai punti 6.2 e 6.3 del Piano della Performance 2019-2021, onde fornire concreto esempio della tipologia di indicatori proposti.

La Relazione di dimostrazione del raggiungimento degli obiettivi predisposta dal Direttore, riporta alle pagine 7 e 8 gli schemi revisionati di cui ai punti 6.2 e 6.3 del Piano della Performance 2019/2021 sopra citati.

Come si evince nelle tabelle revisionate, è stata necessariamente operata anche una revisione dei target triennali ed annuali, dei valori storici di riferimento e di quelli relativi al benchmark o al baseline.

Il set di indicatori proposto è stato condiviso con i soggetti referenti delle unità organizzative responsabili delle attività e/o azioni previste.

Il Direttore ha inoltre evidenziato che significativo, intenso e proficuo durante la fase di elaborazione della proposta, è stato il confronto, con i Responsabili della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, viste le rilevanti ricadute dei target loro assegnati nell'intero processo di misurazione della performance.

Il set di indicatori, così come esposto al paragrafo 3 della presente Relazione, è stato illustrato al CDC nella riunione del 13 dicembre 2019, che ritenuto idoneo alla misurazione delle attività e/o azioni oggetto di valutazione nel Piano della performance, ha deciso di adottare tale nuovo set nel Piano per il triennio successivo. Il CDC ha, quindi approvato gli schemi 6.2 e 6.3, revisionati così come proposto dal Direttore con atto n. 205 nella medesima seduta.

Il Piano della Performance per il triennio 2020-2022, adottato con delibera presidenziale n. 4 del 31 gennaio 2020, ratificata dal CDC n. 13 del 14 febbraio 2020, vede conseguentemente introdotto un nuovo set di indicatori.

La relazione sulla Performance 2019 dà adeguata rappresentazione dei risultati raggiunti nel corso dell'anno specificando i risultati raggiunti al 100%, quelli raggiunti parzialmente, dandone adeguata motivazione, e infine i pochissimi risultati non raggiunti.

Descrive adeguatamente l'avvenuto processo di valutazione dei collaboratori che come da metodologia approvata avviene a cura del Direttore.

Conclusioni

Nelle parti precedenti di questa relazione si sono diffusamente descritti i risultati conseguiti anche in relazione alle capacità manageriali del Direttore pertanto, in conclusione, si valida la Relazione sulla Performance 2019 e si conferma il pieno conseguimento degli obiettivi assegnati al Direttore come indicato dalla stessa nella propria relazione, che si allega alla presente ed ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato contrattualmente stabilita si propone all'Organo politico-amministrativo la valutazione dell'obiettivo individuale pari al 100%.

Milano, 20/07/2020

OIV del Club Alpino Italiano
MONOCRATICO
Dott. Rosa Castriotta