

Validazione della Relazione sulla Performance e dell'operato del Direttore del Club Alpino Italiano 2020

Relazione dell'O.I.V.

Premessa

La presente relazione costituisce supporto analitico per la validazione della Relazione sulla performance per l'anno 2020 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 2020-2022, 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, la Relazione sull'obiettivo di risultato assegnato per l'anno 2020 che viene allegata alla presente documento.

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, ha introdotto un nuovo set di indicatori dopo che gli stessi erano stati illustrati dal Direttore al CDC nella riunione del 13 dicembre 2019, che ritenuto idoneo ha, approvato con atto n. 205 nella medesima seduta.

L'Ente ha approvato la relazione al Piano della performance 2020, con deliberazione del Presidente generale n.44 del 28/06/2021 e ratificata con atto n.128 del 16 luglio da parte del Comitato Direttivo centrale.

La presente valutazione fa seguito alla Relazione sulla Performance dell'Ente anno 2020, 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, alle risorse



di cui al Bilancio di Previsione 2020 ed alle schede di attuazione in riferimento al solo anno 2020.

Il "Sistema di misurazione e valutazione della Performance del CAI" poggia su un impianto basato sulla valutazione e misurazione dei seguenti 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 a cura dell'OIV.

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 individuate tre principali aree strategiche declinate in obiettivi operativi per il 2020:

- Centralità del socio e delle sezioni;
- Il potenziale dell'Universo Giovani;
- Le politiche di indirizzo;

La declinazione in obiettivi operativi con la relativa attribuzione di indicatori numerici e/o temporali e riportata a pagina 12 della Relazione sulla Performance.

Il Piano della Performance 2020/2022 ha, inoltre, assegnato al Direttore il seguente obiettivo attuativo del nuovo set di indicatori adottato per l'anno 2020:

Destinatario	Obiettivo	Indicatore	Unità misura	Baseline	Target 2020	Fonte dati
DIRETTORE	Progettazione e revisione nuovo set indicatori correlati alla performance organizzativa	Nuovo sistema di indicatori	Piano della Performance 2020-2022 (on/off)	n.d.	a) adozione nuovo set di indicatori legati agli obiettivi individuali del personale dipendente; b) sperimentazione nuovo set per obiettivi individuali del personale dipendente.	Amministrazione

L'obiettivo si concretizzava per il 2020 nel raggiungimento dei seguenti due target:

- adozione nuovo set di indicatori legati agli obiettivi individuali del personale dipendente;
- sperimentazione nuovo set per obiettivi individuali del personale dipendente.

Contenuti Obiettivo e target 2020

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, ha visto confermato l'utilizzo del set di indicatori approvati dal CDC, schemi 6.2 e 6.3 del Piano della Performance, revisionati come proposto dal Direttore nella sua Relazione sull'obiettivo di risultato assegnato per l'anno 2020.

Il Direttore ha, conseguentemente, sviluppato l'insieme degli obiettivi da perseguire, poi selezionato gli indicatori e quindi impostato i target, tenuto conto che il valore target deve risultare adeguato non unicamente alle caratteristiche dell'obiettivo operativo, ma anche alle risorse (umane, finanziarie e strumentali) ed alle condizioni di normale svolgimento delle attività nelle aree alle quali l'obiettivo è stato assegnato.

Ad ogni obiettivo è stato associato almeno un indicatore, per misurare il grado di realizzazione degli obiettivi assegnati, definito come una grandezza espressa sotto forma di valore assoluto o rapporto oppure in termini temporali.

Sulla base degli Obiettivi strategici di riferimento e di quelli triennali (rispettivamente indicati al paragrafo 2.4.2 e 3.1) del Piano della Performance 2020-2022, sono stati assegnati gli obiettivi individuali e di gruppo al personale dipendente dell'Ente.

Per la misurazione del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati sono stati definiti sia indicatori quantitativi, sia temporali. Agli indicatori quantitativi ne è stato, comunque, associato uno temporale, poiché anch'esso determinante ai fini della valutazione complessiva.

Il set di indicatori, così definito, è stato condiviso con il Responsabile di Area, laddove presente, ed il Coordinatore di Segreteria generale, nonché con i Responsabili della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Gli obiettivi assegnati al personale, i relativi indicatori, nonché tutti gli altri elementi necessari alla loro misurazione sono riportati nella Relazione del Direttore da pag. 4 a pag.8.

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.

La relazione sulla Performance 2020 dà adeguata rappresentazione dei risultati raggiunti nel corso dell'anno specificando i risultati raggiunti al 100% che costituiscono circa il 60% del totale, quelli raggiunti parzialmente circa il 10%, quelli non raggiunti un ulteriore 10%, nonché le attività non avviate a causa del COVID 19 che ammontano circa al 20% e descrive adeguatamente l'avvenuto processo di valutazione dei collaboratori, che come da metodologia approvata, avviene a cura del Direttore.

Si evidenzia, infine, il ruolo di facilitatore svolto dal Direttore nel periodo dell'emergenza sanitaria, che ha visto prima la sospensione e poi la ripresa, seppur con forti limitazioni, dell'attività in loco di Organi, Sezioni, Soci, sia nei confronti della parte volontaristica che professionale dei collaboratori, nella comprensione delle rispettive modalità operative da remoto che delle tempistiche.

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 2020 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, 27/07/2021

OIV del Club Alpino Italiano
MONOCRATICO
Dott. Rosa Castriotta