



Camera di Commercio
Trapani

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

VERBALE N. 7 DEL 14 LUGLIO 2014

L'anno 2014 il giorno 14 del mese di luglio si riunisce presso la Sala Giunta della Camera di Commercio di Trapani l'O.I.V. dell'Ente, nominato con delibera di Giunta n. 51 del 16.09.2013.

Sono presenti: la D.ssa Maria Antonella Di Stefano, Presidente ed il componente Dott. Aldo Luca Cupello, Componente e Dott. Gaetano Vita, Componente.

Verbalizza il Funzionario direttivo della Camera di Commercio Ignazio Migliore.

Alle ore 16,00 il Presidente dichiara aperta la seduta.

L'Organismo Indipendente di Valutazione – circa gli adempimenti istituzionali relativi al ciclo della performance di cui al D. Lgs 150/2009 – ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs 150/2009, della delibera CIVIT n. 6/2012 "Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance" e dell'art. 14, comma 6 del D. Lgs n. 150/2009 (il quale stabilisce che la validazione della relazione sulla performance è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito), provvede all'analisi della Relazione sulla performance 2013 redatta dalla Camera di Commercio di Trapani con delibera di Giunta camerale n. 34 del 29.05.2014 .

L'Organismo esamina i seguenti documenti:

- * Piano triennale della Performance 2013/2015 adottato dall'Ente camerale con delibera di Giunta camerale n. 10 del 13.03.2013 e aggiornato con delibera di Giunta camerale n. 59 del 24.10.2013, pubblicati entrambi nel sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" ai sensi degli obblighi sulla trasparenza;
- * La relazione sulla Performance dell'anno 2013, trasmessa dal Responsabile della trasparenza;
- * Il ciclo della performance per l'anno 2013;
- * Relazione del Responsabile della Trasparenza – datata 27.05.2014 - sulla attività svolta nell'anno 2013.

Attraverso il Ciclo di gestione della performance la Camera ha attivato un sistema di pianificazione e controllo in grado di misurare i risultati della propria azione istituzionale, la capacità di rispondere ai bisogni delle imprese e del territorio e la capacità di migliorare la qualità dei servizi e della propria organizzazione. Il Ciclo approvato dalla Camera di Trapani è stato elaborato al fine di individuare strumenti, azioni, fasi e soggetti che assicurino l'attuazione e la piena operatività dell'intero sistema di programmazione, pianificazione finanziaria, misurazione, monitoraggio, controllo e valutazione.

Il Piano della Performance alla luce degli obiettivi strategici ha individuato gli obiettivi operativi dell'Ente e definisce gli indicatori per misurare e valutare le performance dell'amministrazione e del personale dirigente. Il Piano, oltre a dettagliare una serie di informazioni relative al profilo istituzionale e all'identità dell'Ente, al contesto in cui lo stesso opera, ed agli indirizzi che a cascata determinano gli obiettivi strategici di riferimento per lo sviluppo delle attività, enuclea gli indicatori che saranno utilizzati per misurare le performance seguendo una logica 'a cascata' da quelle dell'Ente, a quelle dei dirigenti delle aree organizzative e dei singoli dipendenti.

Secondo la tempistica prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance l'Organismo Indipendente di Valutazione procede, con la presente relazione, alla validazione della relazione sulla performance predisposta dall'Ente e riferita ai risultati consuntivi dell'anno 2013.

La Relazione sulle performance ha focalizzato sia i risultati economico-finanziari sia i risultati quantitativi e qualitativi, sulla base dei dati e delle informazioni raccolte dall'ente in tale arco temporale.

Le dimensioni alle quali si è prestata particolare attenzione nell'analisi della relazione sulla Performance sono le seguenti:

- il grado di raggiungimento degli obiettivi perseguiti;
- l'adeguatezza degli indicatori scelti per monitorare lo stato di attuazione e di realizzazione dei piani e programmi, ovvero l'idoneità di tali indicatori a rappresentare il fenomeno osservato;
- l'attendibilità della misurazione, anche a motivo della continuità o meno della rilevazione dei dati in oggetto nel sistema organizzativo.



Complessivamente risulta buona la percentuale di realizzazione degli obiettivi, adeguate le motivazioni nel caso di parziale raggiungimento dell'obiettivo.

Anche il sistema degli indicatori, pur suscettibile di ulteriori miglioramenti, rappresenta un interessante cruscotto per il monitoraggio delle performance organizzative; ciò attesta una crescente capacità di misurazione dei risultati che si è sviluppata nel tempo all'interno dell'Ente e che connota la cultura organizzativa della Camera di Commercio di Trapani.

Va pertanto ricordato che la misurazione della performance complessiva dell'Ente è quella che consente una sintetica valutazione dei fenomeni aggregati, utile sia a fine di indirizzo strategico delle attività future sia come strumento per effettuare confronti (benchmarking) con altre Camere e con altri enti pubblici.

Nell'ambito della performance complessiva la misurazione della performance della singola unità organizzativa consente la valutazione del contributo dei diversi ambiti di responsabilità gestionale mediante il confronto con gli obiettivi e le risorse assegnate, l'attivazione degli opportuni feedback e delle conseguenti azioni correttive.

Essa rappresenta inoltre l'anello di collegamento fondamentale per ancorare la misurazione della performance individuale a quella organizzativa. Tale importante principio, ovvero quello del collegamento tra performance organizzativa e performance individuale, risulta ampiamente accolto nel sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente camerale di Trapani ed applicato nell'attuazione dello stesso.

A seguito della discussione collegiale l'O.I.V. formula le seguenti considerazioni:

* La relazione sulla performance 2013 riporta i risultati conseguiti dall'Amministrazione riferiti agli ambiti di responsabilità del Segretario Generale e dei Dirigenti. Il quadro descrittivo della Performance organizzativa delle strutture amministrative e della Performance del Segretario Generale e dei Dirigenti – a giudizio dell'Organismo – appare adeguato e coerente con gli obiettivi prefissati.

* Il sistema di valutazione dei risultati conseguiti nella performance individuale delle posizioni dirigenziali è stato definito all'interno della Relazione sulla Performance 2013, con una impostazione articolata e distribuita su scala più ampia di giudizi e da una valutazione delle competenze organizzative in modo da comprendere le

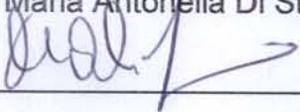
capacità di assolvimento dei compiti e di esercizio delle responsabilità, di gestione e motivazione dei collaboratori.

Al termine della discussione l'Organismo ritiene la Relazione validabile ai fini della procedura e dà mandato all'ufficio trasparenza di inviare dovuta comunicazione alla CIVIT (ora A.N.AC.) allegando il presente verbale e dispone la tempestiva pubblicazione della validazione sul sito istituzionale dell'Ente camerale.

Alle ore 18,30 – esauriti gli argomenti da trattare – la seduta viene sciolta.

IL PRESIDENTE

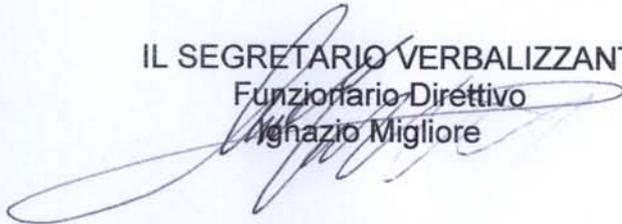
D.ssa Maria Antonella Di Stefano



IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

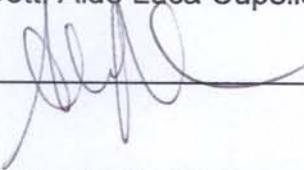
Funzionario Direttivo

Ignazio Migliore



IL COMPONENTE

Dott. Aldo Luca Cupello



IL COMPONENTE

Dott. Gaetano Vita

