

*Organismo Indipendente di Valutazione
della Camera di Commercio di Pistoia*

Al Presidente, Dott. Stefano Morandini
e p. c.
al Segretario Generale, Dott. Daniele Bosi

Oggetto: Documento di validazione della Relazione sulla Performance

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Camera di Commercio di Pistoia, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla performance approvata dall'Amministrazione in data 08/05/2012, delibera di giunta n. 55 ed inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 10/05/2012.

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno analizzare nella fattispecie.

La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV.

Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla Performance 2011. Una sintesi delle motivazioni alla base della decisione è riportata nell'allegato A che è parte integrante del presente documento.

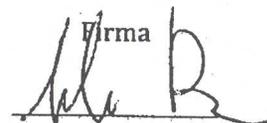
luogo, data

Pistoia, 25 maggio 2012

CAMMERCIO I.A.A.
P.I.A.

25 MAG 2012

8485 217/1

Firma


ALLEGATO A
al Documento di validazione della Relazione sulla Performance:
informazioni sul processo e sulla metodologia

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Camera di Commercio di Pistoia, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla Performance approvata dall'Amministrazione in data 08/05/2012, delibera di giunta n. 55, ed inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 10/05/2012.

Il processo di validazione ed il conseguente documento si è ispirato ai principi di trasparenza, attendibilità, veridicità, ragionevolezza, evidenza, tracciabilità e verificabilità.

La Relazione sulla Performance è stata analizzata secondo i seguenti ambiti:

1. Conformità al D. Lgs. n. 150/2009 e alla Delibera CIVIT n. 5/2012
2. Veridicità, attendibilità, completezza dei dati e comprensibilità della Relazione

Processo seguito:

- Ricezione dall'Amministrazione della Relazione sulla Performance
- Acquisizione delle informazioni presso l'Amministrazione attraverso l'analisi dei documenti
- Formalizzazione il documento di validazione
- Invio del documento all'Amministrazione

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha proceduto a sistematizzare le informazioni acquisite in apposite carte di lavoro che sintetizzano per ciascuna ambito di analisi le conclusioni raggiunte. Un tabella sintetica riassume le motivazioni che hanno determinato l'esito della validazione.

Ambito di Analisi	Conclusioni raggiunte
Conformità al d. lgs. 150/09 e alla del. CIVIT 5/2012	Il documento è esaustivo rispetto alla struttura e ai contenuti prescritti dal D.Lgs. 150/09 e dalla Delibera Civit n. 5 del 2012
Veridicità, attendibilità, completezza dei dati e comprensibilità della Relazione	Il documento evidenzia a consuntivo i risultati della performance organizzativa ed individuale raggiunti dall'Ente al termine del periodo amministrativo 2011. Seppure sussistano degli elementi potenzialmente migliorabili, il documento riporta una descrizione dei raggiungimento degli obiettivi con un dettaglio delle cause che hanno determinato eventuali scostamenti. L'analisi dei risultati è corredata da una serie di informazioni che vanno ad indagare la dimensione economico-finanziaria dell'ente e la dimensione di genere. Tali informazioni pur necessitando di un affinamento, costituiscono un buon quadro di sintesi a supporto della lettura della performance dell'Ente.

PISTOIA 25/05/2012

Alto B.

Sezione di sintesi

Carta di Lavoro	Ambito di Analisi	Conclusioni raggiunte
1	Conformità al d. lgs. 150/09 e alla del. CIVIT 5/2012	Il documento è esaustivo rispetto alla struttura e ai contenuti prescritti dal D.Lgs. 150/09 e dalla Delibera Civit n. 5 del 2012
2	Veridicità, attendibilità, completezza dei dati e comprensibilità della Relazione	Il documento evidenzia a consuntivo i risultati della performance organizzativa ed individuale raggiunti dall'Ente al termine del periodo amministrativo 2011. Seppure sussistano degli elementi potenzialmente migliorabili, il documento riporta una descrizione del raggiungimento degli obiettivi con un dettaglio delle cause che hanno determinato eventuali scostamenti. L'analisi dei risultati è corredata da una serie di informazioni che vanno ad indagare la dimensione economico-finanziaria dell'ente e la dimensione di genere. Tali informazioni pur necessitando di un affinamento, costituiscono un buon quadro di sintesi a supporto della lettura della performance dell'Ente.



ESITO DELLA VALIDAZIONE

La Relazione sulla Performance 2011 è validata

Data di chiusura del processo di validazione e redazione finale
del report

25/05/2012

Firma di chi ha redatto il documento

Il presente documento è stato consegnato/inviato, insieme al documento di validazione della Relazione sulla performance, alla Camera di commercio di Pistoia il giorno 25 maggio 2012 ed è depositato presso gli uffici stessi della Camera disponibile per ogni eventuale richiesta di verifica

Carta di lavoro n. 1

AMBITO DI ANALISI:

Conformità della Relazione sulla Performance al D. Lgs. 150/09 e alla Del. Civit. n. 5/2012

Procedura di verifica:

Attività/oggetto di verifica	Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi	Fonti di informazione	Esiti della verifica e conclusioni raggiunte
		Documenti analizzati	
1 Termine di approvazione della Relazione	Analisi delle Delibere di Giunta dell'Ente	D. Lgs. 150/2009; Delibera di Giunta Delibera di Consiglio	Delibera di giunta n. 55 del 8.5.2012
2 Rispetto della struttura indicata	Analisi dell'indice della Relazione	Delibera Civit. n. 5/2012 Relazione sulla Performance	Si
3 Presenza di una presentazione ed un indice	Analisi della Relazione	Delibera Civit. n. 5/2012 Relazione sulla Performance	Si
4 Rispetto dei contenuti relativi alle informazioni di interesse per gli stakeholder esterni (analisi contesto esterno, l'amministrazione, i risultati raggiunti in sintesi, criticità ed opportunità)	Analisi della Relazione	Delibera Civit. n. 5/2012 Relazione sulla Performance	Si
5 Rispetto dei contenuti relativi all'Albero della performance	Analisi della Relazione	D. Lgs. 150/09 Delibera Civit. n. 5/2012 Relazione sulla Performance	Si
6 Rispetto dei contenuti relativi agli Obiettivi strategici	Analisi della Relazione	D. Lgs. 150/09 Delibera Civit. n. 5/2012 Relazione sulla Performance	Si
7 Rispetto dei contenuti relativi agli Obiettivi e piani operativi	Analisi della Relazione	D. Lgs. 150/09 Delibera Civit. n. 5/2012 Relazione sulla Performance	Si, seppur gli obiettivi operativi non sono dettagliati in piani operativi con indicazione delle relative risorse umane, finanziarie e temporali impiegate.
8 Rispetto dei contenuti relativi agli Obiettivi individuali	Analisi della Relazione	D. Lgs. 150/09 Delibera Civit. n. 5/2012 Relazione sulla Performance	Si
9 Rispetto dei contenuti relativi all'uso delle risorse, all'efficienze ed economicità della gestione	Analisi della Relazione	Delibera Civit. n. 5/2012 Relazione sulla Performance	Si. Si consiglia tuttavia di prevedere un'analisi sull'efficientamento delle risorse al fine di diffondere all'interno dell'Ente la cultura del risparmio e di un più razionale utilizzo delle stesse.
10 Rispetto dei contenuti relativi alle parti opportunità e alla dimensione di genere	Analisi della Relazione	Delibera Civit. n. 5/2012 Relazione sulla Performance	Si
11 Rispetto dei contenuti relativi al processo di redazione della Relazione sulla Performance	Analisi della Relazione	Delibera Civit. n. 5/2012 Relazione sulla Performance	Si
12 Evidenziazione dei punti di forza e debolezza del Ciclo di gestione della Performance	Analisi della Relazione	Delibera Civit. n. 5/2012 Relazione sulla Performance	Si

Conclusioni:

Il documento è esaustivo rispetto alla struttura e ai contenuti prescritti dal D.Lgs. 150/09 e dalla Delibera Civit. n. 5 del 2012

Data di redazione carta di lavoro

25/05/2012

Firma

Attività/oggetto di verifica	Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi	Fonti di informazione		Esiti della verifica
		Documenti analizzati		
1. Analisi contesto esterno in cui si è svolta l'attività dell'Ente	Analisi del sito camerale, analisi documentale e colloqui con il Segretario Generale	Programma Pluriennale, Relazione Previsionale e Programmatica, Piano della Performance 2011-2013		Nell'analisi del contesto esterno sono state evidenziate le variabili economiche e normative che hanno influenzato i risultati raggiunti. Vengono descritte, seppur in maniera sintetica, le problematiche che in questo momento stanno attraversando le imprese della provincia. Si consiglia, tuttavia, di attivare un percorso di coinvolgimento degli stakeholders nelle fasi di pianificazione e programmazione al fine di comprendere i bisogni e le aspettative degli stessi.
2. Analisi delle informazioni relative all'Ente di interesse degli stakeholder esterni	Analisi del sito camerale, analisi documentale e colloqui con il Segretario Generale	Programma Pluriennale, Relazione Previsionale e Programmatica, Piano triennale della Performance		La Camera di commercio viene rappresentata attraverso una descrizione delle risorse umane e finanziarie. Viene presentato un focus sul benessere organizzativo. L'indagine ha consentito di analizzare le dimensioni che determinano la qualità della vita nell'ambiente di lavoro, in modo da indirizzare le scelte dell'Ente verso una maggiore valorizzazione delle risorse umane, accrescere il senso di appartenenza e di soddisfazione del personale interno. Nella sezione vengono presentati, inoltre, i risultati dell'indagine di customer regionale sulle imprese coordinate da Unioncamere Toscana. L'indagine sul grado di soddisfazione degli utenti serve a porre attenzione costante al giudizio dei destinatari dei servizi stessi e a sviluppare e migliorare la capacità di dialogo tra chi eroga il servizio e chi lo riceve.
3. Rappresentazione sintetica dei risultati raggiunti e delle criticità/opportunità relative	Analisi del sito camerale, analisi documentale e colloqui con il Segretario Generale	Piano della Performance 2011-2013		Viene data una rappresentazione sintetica dei risultati che sono stati raggiunti dall'Ente. L'utilizzo di una chiara rappresentazione grafica e schematica consente di capire con immediatezza eventuali scostamenti rispetto a quanto pianificato. Andando ad analizzare nel dettaglio i singoli obiettivi si rileva la quasi totalità del raggiungimento degli stessi. Si consiglia per il futuro la definizione di obiettivi maggiormente sfidanti.
4. Descrizione della struttura dell'Albero della Performance	Analisi documentale	Piano della Performance 2011-2013		La struttura dell'Albero della Performance risulta completa e si identifica in una fotografia sintetica della performance conseguita dalla Camera nell'anno 2011.
5. Analisi degli obiettivi strategici presenti nel relativo Piano della Performance: risultati ottenuti, grado di raggiungimento, risorse impiegate, eventuali scostamenti o variazioni intervenute, cause degli scostamenti	Analisi del sito camerale, analisi documentale e colloqui con il Segretario Generale	Piano della Performance 2011-2013, budget a consuntivo		La sezione offre un quadro esaustivo circa il raggiungimento degli obiettivi strategici. Viene presentata una descrizione analitica dei risultati raggiunti e delle cause che hanno determinato il risultato. Per ogni obiettivo strategico vengono indicate le risorse economiche e il servizio coinvolto nel raggiungimento dello stesso, tuttavia, non si ha evidenza del numero di risorse umane coinvolte.
6. Analisi degli obiettivi e piani operativi presenti nel relativo Piano della Performance: risultati ottenuti, grado di raggiungimento, eventuali scostamenti o variazioni intervenute, cause degli scostamenti	Analisi del sito camerale, analisi documentale e colloqui con il Segretario Generale	Piano della Performance 2011-2013, reporting periodico		La sezione degli obiettivi operativi offre una rappresentazione sintetica e schematica dei risultati raggiunti. Si consiglia, tuttavia, di fornire una maggiore descrizione delle azioni, iniziative intraprese e degli elementi che hanno determinato il raggiungimento, o non, dell'obiettivo.
7. Analisi dei risultati degli obiettivi individuali dei dirigenti	Analisi del sito camerale, analisi documentale e colloqui con il Segretario Generale	Piano della Performance 2011-2013, reporting periodico		La sezione relativa all'analisi degli obiettivi individuali dei Dirigenti offre un quadro sintetico e di immediata lettura circa il raggiungimento degli stessi. Il dettaglio degli obiettivi con indicatori e target viene riportato in allegato.
8. Analisi dei risultati del ciclo di bilancio anche in termini di efficienza ed economicità	Analisi del sito camerale, analisi documentale e colloqui con il Segretario Generale	Preventivo economico, Preconsuntivo Economico, Budget		L'analisi della dimensione economica-finanziaria riporta la composizione di proventi ed oneri correnti e presenta degli indici che vanno ad indagare la "salute economico-finanziaria" dell'Ente. Si consiglia di approfondire gli aspetti riguardanti la quantificazione delle risorse e degli eventuali risparmi sui costi derivanti da processi di riorganizzazione intrapresi dalla Camera.
9. Analisi della dimensione relativa alle pari opportunità e al bilancio di genere	Analisi del sito camerale, analisi documentale	Programma Pluriennale, Relazione Previsionale e Programmatica, Piano della Performance 2011-2013		L'ente tra gli obiettivi 2011 non ha evidenziato degli obiettivi specifici relativi alle pari opportunità, ha fornito in questa sezione delle informazioni sufficienti ad evidenziare l'attenzione della struttura verso tali tematiche. Viene, infatti, indicata la presenza di un piano di proposte operative in tema di formazione e credito alle imprese femminili che è stato posto a base della programmazione 2012. In relazione al contesto interno vengono riportati i risultati derivanti dall'indagine svolta dal CUG. Da una analisi approfondita dei risultati si evince che il personale interno ammette una scarsa conoscenza della normativa in materia (pari opportunità, strumenti di conciliazione, ...). Si auspica per il futuro una maggiore informazione sull'attività del Cug. Si ritiene utile, partendo dai risultati, di individuare per il futuro azioni specifiche volte a risolvere le criticità emerse.
10. Descrizione del processo di redazione della Relazione in termini di fasi, soggetti e tempi	Analisi del sito camerale, analisi documentale e colloqui con il Segretario Generale	Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, Reporting Intermedio, Piano della Performance 2011-2013, Delibere di Giunta		Il processo di redazione della Relazione sulla Performance viene rappresentato in maniera sintetica ma non del tutto esaustiva. Si consiglia, infatti, di indicare nel futuro per ogni singola fase i tempi.
11. Evidenziazione dei punti di forza e di debolezza del Ciclo di Gestione della Performance	Analisi del sito camerale, analisi documentale e colloqui con il Segretario Generale	Programma Pluriennale; Relazione previsionale e programmatica; Piano della Performance 2011-2013; Sistema di Misurazione e Valutazione della performance; Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità; Check-up e piano di miglioramento.		Come evidenziato all'interno della Relazione sulla Performance, l'Ente ha avviato dal 2011 il processo di gestione della performance, sistematizzando quanto già sviluppato all'interno della Camera in tema di pianificazione e controllo. Secondo una logica di miglioramento continuo nel documento sono stati elencati i punti di forza e di debolezza che hanno caratterizzato il ciclo di gestione della performance nell'anno 2011. Il modello di diagnosi presentato specifica in maniera chiara quali sono stati gli elementi migliorativi intercorsi nel 2011.
12. Valutazione sintetica sulla comprensibilità del documento	Letture della Relazione stessa			Il documento si presenta sufficientemente comprensibile ed accessibile ad una ampia platea di utenti non specialisti. La scelta di inserire in allegato il dettaglio degli obiettivi con indicatori e target permette di ottenere un documento molto più leggero ma sempre essenziale. La visualizzazione di alcuni dati e dei risultati raggiunti sotto forma di grafici e tabelle facilita agli utenti la lettura dell'informazione.

Conclusioni:

Il documento evidenzia a consuntivo i risultati della performance organizzativa ed individuale raggiunti dall'Ente al termine del periodo amministrativo 2011. Seppure sussistano degli elementi potenzialmente migliorabili, il documento riporta una descrizione del raggiungimento degli obiettivi con un dettaglio delle cause che hanno determinato eventuali scostamenti. L'analisi dei risultati è corredata da una serie di informazioni che vanno ad indagare la dimensione economico-finanziaria dell'ente e la dimensione di genere. Tali informazioni pur necessitando di un affinamento, costituiscono un buon quadro di sintesi a supporto della lettura della performance dell'Ente.

Data di redazione carta di lavoro

25/05/2012

Alberto B.