



PROVINCIA
DELLA SPEZIA
PROVINCIA
D'EUROPA



Relazione sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - 2014

INDICE

1. PREMESSA	3
2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	3
<i>2.1 Performance organizzativa ed individuale</i>	3
<i>2.2 Processo, infrastrutture di supporto</i>	4
3. INTEGRAZIONE COL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI	4
4. PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	4
5. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	4

1. PREMESSA

Il presente documento, redatto ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 150/2009, ha come finalità quello di riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi e, dunque, presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

Sotto un profilo generale, la stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, nonché ai principi di indipendenza e imparzialità.

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'attuale "Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*" è stato adottato con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 62 del 28/03/2014, mentre il "Piano degli Obiettivi" è stato adottato con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 73 del 18/04/2014.

2.1 *Performance organizzativa ed individuale*

In base a quanto disposto dalla Delibera CIVIT n. 89/2010, si può affermare che il "Piano degli Obiettivi" approvato per l'anno 2014 risponde ai requisiti minimi, in quanto è articolato in obiettivi ed indicatori. Si rileva altresì che la definizione degli obiettivi talvolta non risulta essere di inequivocabile chiarezza, e che il risultato atteso e l'indicatore di risultato sono espressi in modo tale che coincidano.

Per quanto attiene al livello di coerenza degli obiettivi dell'Amministrazione, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. 150/2009, si rileva che:

- il Piano di dettaglio degli obiettivi è su base annuale;
- gli obiettivi esposti nel Piano approvato rispondono per pertinenza e rilevanza rispetto alle strategie dell'amministrazione, che nel corso del 2014 si è trovata a fronteggiare una situazione di particolare criticità dal punto di vista gestionale, economico-finanziario in particolare in seguito all'emanazione della L. 56/2014 sul riordino delle funzioni provinciali;
- gli obiettivi indicati sono riferibili ad un arco temporale specifico e sono espressi in termini concreti.

Si rileva altresì che l'utilizzo prevalente di indicatori qualitativi invece che quantitativi riduce il carattere misurabile e specifico degli obiettivi stessi.

Basso è da considerarsi il grado di *cascading* degli obiettivi per i diversi livelli organizzativi, nonché il grado di condivisione della metodologia per la misurazione, sebbene si possa ritenere che questo sia da imputarsi al fatto che il 2014 rappresenta la prima applicazione del nuovo Sistema adottato.

Per quanto attiene alla *performance* individuale si segnala che il Piano riporta obiettivi attribuiti ai dirigenti, mentre gli obiettivi relativi al personale, alle PO e alle AP sono stati assegnati in modo non formalizzato. In particolare, si evidenzia come l'obiettivo assegnato al personale sia stato un obiettivo di tipo trasversale, relativo al contributo di ciascuno al raggiungimento di quanto perseguito dal proprio Servizio/Ufficio, e/o in termini di contributo per ciò che attiene all'obiettivo della trasparenza, anti-corrruzione e controlli interni.

In merito alla differenziazione della valutazione della performance individuale, si segnala che si ha:

- uno scarso livello di differenziazione nella valutazione delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità;
- un discreto livello di differenziazione per quanto attiene al personale;
- un buon livello di differenziazione per ciò che riguarda la valutazione dei dirigenti.

2.3 Processo, infrastrutture di supporto

Non è possibile esprimere un'adeguata valutazione in merito al ruolo svolto dall'organo di indirizzo politico nell'attuazione del ciclo della *performance* 2014, in quanto si fa presente che l'anno considerato è stato di particolare criticità per la gestione economico-finanziaria. A tal proposito si ritiene opportuno segnalare come l'Amministrazione sia stata già a partire dal 1 giugno 2012 privata della sua direzione politica, in seguito al suo commissariamento applicato alla scadenza del mandato degli organi politici *ex* D.L. 66/2011.

Inoltre, il 2014 è stato l'anno in cui l'Ente ha vissuto un periodo di estrema incertezza determinata dalla L. 56/2014, che da una parte tracciava un percorso di riforma, ma dall'altra non solo non definiva in modo certo e chiaro le funzioni fondamentali rimanenti in capo all'Amministrazione e quelle da trasferirsi, ma non indicava neanche le modalità e le tempistiche che si sarebbero dovute attuare per il trasferimento delle funzioni, delle risorse umane e strumentali.

A questa situazione di particolare criticità e straordinarietà si riconduce la mancanza di un adeguato sistema informativo / informatico per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della *performance*, tanto più che sarebbero dovuti essere implementati per la prima volta proprio nel 2014 in seguito all'adozione del nuovo Sistema.

3. INTEGRAZIONE COL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI

Nel corso dell'anno 2014 con Deliberazioni del Consiglio Provinciale n. 7 e n. 8 del 17/12/2014 si è disposto di prendere atto della situazione finanziaria e quindi di attivare la procedura di riequilibrio finanziario e di avvalersi della facoltà di accedere alle risorse del Fondo di rotazione attivato per la stabilità finanziaria degli Enti Locali di cui all'art. 243-ter del D.Lgs. n. 267/2000.

Considerata la particolare situazione economico-finanziaria dell'Ente che ha determinato la mancata approvazione del Bilancio 2014, si dà atto dell'impossibilità di creare un'integrazione tra il sistema di valutazione e misurazione della *performance* con il ciclo del bilancio.

Per quanto concerne il sistema dei controlli interni, si può affermare dalle evidenze agli atti che questo tipo di controlli è stato condotto secondo adeguate tempistiche e modalità. Il controllo viene effettuato secondo specifiche tecniche di campionamento. La tecnica prescelta nel corso dell'anno 2014 è stata la selezione casuale degli atti tramite sorteggio del 2% dei medesimi attraverso la procedura semi automatica di IRIDE in uso presso l'Amministrazione provinciale. Le risultanze dei controlli non hanno rilevato irregolarità o difformità rispetto allo schema legale astratto tali da rendere gli atti nulli o annullabili.

4. PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Per quanto attiene al grado di raggiungimento degli obiettivi di trasparenza, anti-corruzione, il Nucleo di valutazione attesta che:

- si è tempestivamente provveduto con Deliberazione C.S. n. 11/2014 all'approvazione del Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016;
- si è tempestivamente provveduto con Deliberazione C.S. n. 10/2014 all'approvazione del Piano per la prevenzione della corruzione 2014-2016;
- si è provveduto a strutturare il sito in modo da avere una sezione dedicata "Amministrazione Trasparente" articolata come previsto dal D.Lgs. 33/2014.

5. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Per quanto attiene il funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2014 il Nucleo di Valutazione, a fronte delle criticità già segnalate nei paragrafi precedenti, propone le seguenti azioni di miglioramento:

- descrivere nell'apposito Piano annuale obiettivi chiari, misurabili ed idonei a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi realizzati;
- descrivere nell'apposito Piano annuale in modo distinto indicatori e risultati attesi, privilegiando parametri quantitativi rispetto a quelli qualitativi;
- incrementare il grado di *cascading* degli obiettivi per i diversi livelli organizzativi, formalizzando nell'apposito Piano gli obiettivi da attribuirsi anche alle Posizioni organizzative, Alte Professionalità, ed il personale;
- incrementare il livello di differenziazione nella valutazione della performance individuale, in particolar modo per quanto riguarda quella relativa alle Posizioni Organizzative e alle Alte Professionalità;
- mettere a punto strumenti di supporto per la verifica e il monitoraggio dello stato di raggiungimento degli obiettivi inseriti nel Piano di dettaglio;
- se le condizioni economiche-finanziarie lo consentono integrare il ciclo di bilancio con quello della *performance*, elaborando un Piano Esecutivo di Gestione integrato con quello degli obiettivi, nonché un programma della performance su base triennale.

Infine, si ritiene di dover fare una notazione rispetto al Regolamento approvato dall'Ente e che disciplina la valutazione della *performance*: le fasce di attribuzione dei punteggi in alcuni casi sono ampie e determinano quindi una maggiore difficoltà nella differenziazione della valutazione. A tal proposito si segnala all'Amministrazione l'opportunità di apportare specifiche modifiche al testo del Regolamento adottato con DCS n. 62 del 28/03/2014.