



PROVINCIA DI PESARO E URBINO
Il Nucleo di Valutazione

**RELAZIONE SULLO STATO DI FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, TRASPARENZA ED INTEGRITA' DEI
CONTROLLI INTERNI ANNO 2017**
(art. 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. 150/2009)

La relazione rappresenta un momento di verifica della corretta applicazione da parte dell'ente dei disposti di cui al D.Lgs. 150/2009 nonché del relativo sistema di valutazione.

Il D.Lgs. n. 150/2009 prevede che l'Organismo di Valutazione ove presente o il Nucleo di Valutazione sia chiamato a svolgere il monitoraggio complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni elaborando una relazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) D.Lgs. n. 150/2009, oltre ad attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, ai sensi del predetto art. 14, comma 4, lett. g) dello stesso decreto.

L'ente ha avviato il ciclo di gestione della performance e l'attività di pianificazione che è stata adottata ha favorito lo sviluppo di una "cultura gestionale" basata su obiettivi e risultati. Sono state rispettate le specifiche fasi del processo di valutazione come la formale assegnazione degli obiettivi individuali da parte dei responsabili al personale dipendente, la valutazione della performance individuale, l'assegnazione nel Peg dell'obiettivo relativo alla performance organizzativa ed il confronto finale sui risultati ottenuti.

L'Ente ha dato corso al ciclo di programmazione economico-finanziaria adottando diversi provvedimenti di competenza del Consiglio o del Presidente compreso il Piano della Performance-PEG che assicura un collegamento con:

- la struttura organizzativa dell'ente, tramite l'individuazione dei responsabili della realizzazione degli obiettivi di gestione;
- gli obiettivi di gestione, attraverso la definizione degli stessi e degli indicatori per il monitoraggio del loro raggiungimento;
- le entrate e le uscite del bilancio attraverso l'articolazione delle stesse al quarto livello del piano finanziario;
- le dotazioni di risorse umane e strumentali, mediante l'assegnazione del personale e delle risorse strumentali.

Nel PEG sono stati specificatamente individuati gli obiettivi esecutivi dei quali occorre dare rappresentazione in termini di processo e in termini di risultati attesi al fine di permettere:

- a) la puntuale programmazione operativa;
- b) l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione;
- c) la chiara responsabilizzazione per i risultati effettivamente conseguiti.

La struttura del PEG è stata predisposta in modo tale da rappresentare la struttura organizzativa dell'ente per centri di responsabilità individuando per ogni obiettivo o insieme di obiettivi appartenenti allo stesso programma un unico dirigente responsabile.

In ogni caso la definizione degli obiettivi comporta un collegamento con il periodo considerato dal bilancio finanziario. In tale ambito, il PEG riflette anche la gestione dei residui attivi e passivi.

Al termine dell'esercizio oggetto di programmazione, sulla base degli obiettivi descritti nel presente documento ed eventualmente aggiornati e integrati nel corso dell'anno, si svolge la fase di rilevazione dei risultati dalla quale scaturiscono i documenti di rendicontazione della performance organizzativa e individuale, che costituiscono a loro volta la base per il sistema di valutazione.

La sintesi dei documenti di rendicontazione confluiscono nella Relazione sulla performance ai sensi delle disposizioni del D. Lgs. n.150/2009.

In linea generale gli obiettivi pianificati per l'anno 2017 sono stati:

- definiti come risultati attesi dall'organizzazione nel periodo di riferimento;
- in parte finalizzati al miglioramento della efficienza economicità ed efficacia dell'azione dell'ente ed in parte collegati alla normale operatività e ad obblighi legislativi;
- adeguati alle risorse umane e finanziarie assegnate ai responsabili;
- descritti in modo sintetico, ma con l'individuazione delle azioni necessarie per il loro raggiungimento con le singole scadenze;
- in grado di rappresentare in generale gli aspetti qualificanti della prestazione complessiva.

In questa fase di predisposizione ed aggiornamento del piano si evidenzia lo sforzo costante nel tempo di costruzione di obiettivi sempre meglio formulati e indicatori sempre più significativi. In particolare, si evidenzia l'importanza di adoperare sempre di più indicatori d'impatto che servano a verificare e misurare gli effetti delle attività dell'ente sulla comunità locale.

Al termine dell'esercizio sulla base degli obiettivi descritti nel peg ed eventualmente aggiornati e integrati nel corso dell'anno, si è svolta la fase di rilevazione dei risultati dalla quale sono scaturiti i documenti di rendicontazione della performance organizzativa e individuale, che costituiscono a loro volta la base per il sistema di valutazione.

La sintesi dei documenti di rendicontazione confluiscono nella Relazione sulla performance ai sensi delle disposizioni del D. Lgs. n.150/2009.

L'attività del Nucleo di Valutazione si è raccordata con il sistema dei controlli interni anche in sede di valutazione della performance dei responsabili, senza dimenticare quanto previsto dalla L. 190/2012 in materia di prevenzione della corruzione e dal D.Lgs. n. 33/2013 in materia di trasparenza ed integrità.

Nel corso del 2017 il Nucleo di Valutazione ha potuto verificare che nell'ottica di prevenzione dei fenomeni di corruzione sono state adottate misure atte a :

- aumentare i livelli di trasparenza dell'attività amministrativa;
- favorire la collaborazione dei dipendenti, garantendoli allorché denunciano fatti di corruzione;
- introdurre meccanismi organizzativi di prevenzione delle illegalità;
- fortificare l'integrità etica dei dipendenti pubblici.

Nel corso dell'anno 2017, il processo di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale, apicale e non, dedica particolare attenzione al monitoraggio dei risultati rispetto agli obiettivi derivati dal PTPC 2017/2019.

Anche la trasparenza costituisce una componente del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle Amministrazioni pubbliche (art. 117 comma 2, lett. m) della Costituzione. In particolare attraverso la trasparenza e il conseguente controllo generalizzato e diffuso sull'esercizio delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche si pone un presupposto fondamentale per favorire il perseguimento degli obiettivi di legalità, sviluppo della cultura dell'integrità ed etica pubblica, nonché di buona gestione delle risorse pubbliche.

In tale prospettiva le previsioni contenute nella sezione trasparenza del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) hanno mirato a promuovere maggiori livelli di trasparenza, anche in relazione all'attuazione delle novità introdotte nel c.d. decreto "Trasparenza" (d.lgs. n.33/2016) dal d.lgs. n.97/2016, traducendosi nei seguenti obiettivi strategici:

- soddisfacente grado di adeguamento (in termini di completezza, aggiornamento e apertura del formato dei dati pubblicati) agli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. n.33/2013;
- piena attuazione delle disposizioni in materia di accesso civico c.d. generalizzato, introdotte nel d.lgs. n.33/2016 dal d.lgs. n.97/2016, assicurando le adeguate soluzioni organizzative e regolamentari per rafforzare il coordinamento degli uffici dell'ente rispetto alle richieste di accesso, e per garantire un bilanciamento ponderato rispetto alle contrapposte esigenze di tutela della privacy;
- maggior sviluppo ed utilizzo, da parte dei dirigenti e di tutte le strutture organizzative, del sistema informatico che ottimizzi ed estenda l'informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati;
- realizzazione di idonee azioni formative rivolte ai dipendenti dell'ente per sviluppare e diffondere la "cultura della prevenzione della corruzione" così come della "trasparenza" nel rispetto dei limiti posti dalle esigenze di tutela della privacy.

Anche se gli obiettivi assegnati sono stati proporzionati alle risorse disponibili, la gestione 2017, analogamente alle precedenti, è stata caratterizzata da criticità economico-finanziarie causate da una cronica mancanza di risorse, costantemente inferiori rispetto alle esigenze determinate dalle competenze attribuite, a cui si aggiunge una inadeguatezza numerica di personale assegnato.

L'analisi degli indicatori ha rilevato un soddisfacente livello generale di efficacia ed efficienza nell'attività dei singoli settori che deve tuttavia essere letta in termini di sforzo organizzativo e professionale per il funzionamento degli uffici.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Le azioni di miglioramento della performance da prevedere già in questo piano della performance sono:

- completamento della raccolta dei dati di base per la misurazione della performance organizzativa, con criteri uniformi per ciascun processo, tale da misurare le prestazioni effettuate nei confronti del cliente interno ed esterno;
 - coinvolgimento degli stakeholder, anche con l'attivazione di strumenti di customer satisfaction, per sollecitare un dialogo che possa concretamente avvicinare la Provincia al territorio e interpretare al meglio le esigenze della collettività amministrata;
 - semplificazione del processo di pianificazione e programmazione unificando, con appositi incontri mirati (giornate della programmazione), la raccolta e la predisposizione dei dati da inserire nei diversi documenti finanziari e gestionali;
- razionalizzazione dei documenti di programmazione e rafforzamento degli elementi di integrazione fra gli stessi per dare maggiore evidenza dello sviluppo del ciclo e per facilitarne la misurazione e quindi la valutazione della performance

Il Presidente del Nucleo di Valutazione

f.to dott. Marco Domenicucci