



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 2016**
(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.

La CIVIT, ora ANAC, con la delibera n. 6/2013, ha auspicato un coordinamento tra gli ambiti considerati, in particolare tra il Programma per la trasparenza e il Piano della performance. Su questo versante, un elemento di integrazione è rappresentato dal fatto di aver orientato gli obiettivi del piano della performance, alle misure contenute nel programma triennale per la trasparenza. L'adozione di linee di indirizzo quali: reperimento di risorse, monitorare e semplificare le procedure con conseguente riduzione dei costi ; potenziare il sistema informativo ed informatico, ha condotto all'implementazione di obiettivi atti a sviluppare i presupposti organizzativi per l'attuazione e il monitoraggio del programma triennale per la trasparenza (quali lo sviluppo di banche dati e l'adozione di reportistiche periodiche).

Sempre in tema di semplificazione dei procedimenti e miglioramento dell'accesso ai dati da parte dei cittadini, il piano delle performance ha adottato obiettivi di potenziamento dell'erogazione on line di alcuni servizi e lo sviluppo del portale dell'ente al fine di comunicare al cittadino le nuove competenze dell'ente di area vasta.

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.

In linea generale gli obiettivi pianificati per l'anno 2016 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.

Nel corso del 2016 il Nucleo di Valutazione ha potuto verificare che è stata effettuata una dettagliata analisi della disciplina della Legge n. 190/2012 con specifica valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio corruzione con l'obiettivo di stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio. Inoltre è stata assicurata una formazione specifica al personale dipendente.

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.

Ai fini della presente relazione e dall'esame complessivo del funzionamento del sistema, il Nucleo di Valutazione ha adottato alcune modalità di indagine quali la raccolta di informazioni specifiche, evidenze documentali e informazioni.

Anche se gli obiettivi assegnati sono stati proporzionati alle risorse disponibili, la gestione 2016, 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

Per garantire una più efficace allocazione delle risorse disponibili e delle azioni conseguentemente attivate si ritiene di poter intervenire, per gli esercizi successivi, in alcuni ambiti di miglioramento che di seguito vengono descritti:

- razionalizzazione dei documenti di programmazione e rafforzamento degli elementi di integrazione fra gli stessi per evidenziare maggiormente lo sviluppo del ciclo della performance ed il coinvolgimento del personale ai diversi livelli, nonché facilitarne la misurazione e quindi la valutazione al termine dell'esercizio;
- prosecuzione della definizione del sistema degli obiettivi e degli indicatori anche in coerenza con specifiche azioni declinate nel piano anticorruzione e nel programma trasparenza dell'ente.

Il Presidente del Nucleo di Valutazione
f.to dott. Marco Domenicucci