



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 2019**
(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.

Il PEG individua quindi nella sua interezza la chiara e trasparente **definizione delle responsabilità** dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi e al relativo conseguimento delle prestazioni attese al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale.

I contenuti del PEG, fermi restando i vincoli posti con l'approvazione del bilancio di previsione, sono le risultanze di un **processo iterativo e partecipato** che coinvolge l'Organo di Governo dell'Ente.

Il PEG rappresenta quindi lo strumento attraverso il quale si guida la relazione tra Organo Esecutivo e Dirigenti. Tale relazione è finalizzata alla definizione degli obiettivi di gestione, alla assegnazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento e alla successiva valutazione.

Nel PEG gli “obiettivi di gestione” costituiscono il risultato atteso verso il quale indirizzare le attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio. Le attività sono poste in termini di obiettivo e contengono una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere. 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.

Obiettivo di performance organizzativa

Misura il livello di raggiungimento degli obiettivi selezionati come specifici di Ente. Al raggiungimento dell’obiettivo partecipano indistintamente tutti i dipendenti dell’Ente e ne sono responsabili tutti i Dirigenti dell’amministrazione. Il grado di raggiungimento della performance organizzativa è certificato a consuntivo dal Nucleo di Valutazione secondo i criteri individuati nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Obiettivo per il 2019: raggiungimento di almeno l’85% degli obiettivi esecutivi complessivi.

Se la percentuale di raggiungimento degli obiettivi risulterà compresa tra l’84% e il 50% la performance organizzativa verrà considerata parzialmente raggiunta. In caso di percentuale inferiore al 50% non raggiunta.

Monitoraggio infrannuale - In relazione alle modalità di misurazione del raggiungimento degli indicatori e degli obiettivi del Piano della Performance, in data 30 giugno 2019 è stata effettuata la verifica infrannuale dello stato di attuazione degli obiettivi formalizzandola con decreto di Governo n. 151 del 15/7/2019, ove è possibile richiedere la neutralizzazione degli indicatori e/o obiettivi che non siano più realizzabili nell’anno per motivi economici o normativi. Il Nucleo deciderà sull’eventuale neutralizzazione se:

- la rilevanza dei motivi pregiudica in modo significativo la possibilità di raggiungere l’obiettivo;
- l’evento non poteva essere preventivato al momento della predisposizione degli obiettivi.

Consuntivo - Al termine dell’esercizio, sulla base degli obiettivi descritti ed eventualmente aggiornati e integrati nel corso dell’anno, è stata 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.

In linea generale gli obiettivi pianificati per l’anno 2019 sono stati:

- definiti come risultati attesi dall’organizzazione nel periodo di riferimento;
- in parte finalizzati al miglioramento della efficienza economica 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.

Con le norme anticorruzione, il Peg deve indicare obiettivi individuati nell’ambito del PTPC e gli obiettivi legati all’attuazione degli obblighi della trasparenza.

Tanto è vero che il Responsabile del Piano anticorruzione (RPC), qualora osservi inadempimenti o ritardi, sia per quanto attiene la trasparenza, sia per quanto attiene le misure anticorruzione, richiede l'intervento del Nucleo di valutazione.

In aggiunta a tutto questo, nell'ambito dei poteri di vigilanza e controllo attribuiti all'ANAC, l'Autorità si riserva di richiedere informazioni tanto all'OIV che all'RPC in merito alle misure di prevenzione e trasparenza (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012).

Il Peg e la correttezza dei processi di misurazione e valutazione delle prestazioni contribuiscono senz'altro alla costruzione di un clima organizzativo, che favorisce la prevenzione della corruzione.

Nel corso dell'anno 2019 il processo di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale, apicale e non, ha dedicato particolare attenzione al monitoraggio dei risultati rispetto agli obiettivi derivati dal PTPC 2018/2020.

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 2019, 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

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:

- 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