



Provincia di Perugia
Organismo Indipendente di Valutazione



**Relazione annuale sul
funzionamento complessivo del
sistema di valutazione,
trasparenza
e integrità dei controlli interni**

- Art. 14, comma 4, lett. a) del d.lgs 150/2009
Delibera 4/2012 CIVIT -

*A cura
dell'Organismo Indipendente di Valutazione
della Provincia di Perugia*

**Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione,
trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'attestazione degli obblighi
relativi alla trasparenza e all'integrità (art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del
D. Lgs. n. 150/2009)**

L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) della Provincia di Perugia, nominato con decreti del Presidente della Provincia n. 454/2010 e 464/2011, composto dal prof. Loris Lino Maria Nadotti, con funzioni di Presidente, dal dott. Massimo Bistocchi e dal dott. Francesco Di Massa, attesta di aver regolarmente svolto, nel corso del 2011 la propria attività così come previsto dall'art. 14 del d.lgs 150/2009 (c.d decreto Brunetta) e dal regolamento sulla "Disciplina di misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance della Provincia di Perugia", approvato con delibera di Giunta provinciale n. 560 del 30/11/2010.

Il trascorso anno 2011 è stato cruciale ai fini dell'applicazione delle innovazioni organizzative, in quanto è stato il primo di completa introduzione del ciclo della performance prevista dal decreto legislativo 150/2009, c.d. decreto Brunetta, che ha richiesto a tutte le pubbliche amministrazioni non una semplice revisione degli strumenti di programmazione e delle regole di distribuzione delle risorse, ma un profondo ripensamento della cultura organizzativa.

L'OIV ha stimolato e accompagnato questo processo di rinnovamento, con il supporto del Servizio Studi Organizzazione e Programmazione della Direzione Generale e con la massima collaborazione da parte degli uffici, che hanno fornito interpretazioni applicative dei principi espressi nel decreto Brunetta e nelle delibere della Civit per dare effettiva e rinnovata consistenza ai processi di misurazione e valutazione.

L'Organismo si è riunito regolarmente nel corso dell'esercizio e nelle nove sedute si sono affrontati tutti gli aspetti riguardanti la verifica della correttezza e trasparenza dell'impostazione e della gestione dell'intero ciclo, con particolare riferimento alle performance dirigenziali e al monitoraggio degli obiettivi espressi dalla stessa dirigenza dell'Ente.

Sulla base dell'attività svolta e dall'esame dei documenti prodotti dal Servizio Studi Organizzazione e Programmazione si può affermare che la Provincia di Perugia ha adempiuto in maniera corretta e completa al rinnovamento organizzativo e culturale auspicato dalla riforma Brunetta, intervenendo in modo organico e sistemico nei seguenti ambiti:

- A) revisione degli strumenti regolamentari
- B) reimpostazione del ciclo di programmazione, monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi.
- C) revisione delle metodologie di valutazione delle performance individuali;
- D) elaborazione del Piano delle Performance 2011-2013;
- E) elaborazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2011-2013.

A) Revisione degli strumenti regolamentari

La Provincia di Perugia, che da anni lavora per un radicamento della cultura organizzativa che parte dalla conoscenza dei processi aziendali e flussi procedurali e delle rispettive competenze e responsabilità, ha adeguato innanzi tutto il proprio regolamento di organizzazione degli uffici e servizi alle nuove disposizioni normative in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di trasparenza ed efficienza nelle pubbliche amministrazioni. Nel citato regolamento (D.G.P. 560/2010) che disciplina la misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance, la Provincia di Perugia assume la programmazione quale principio ispiratore e metodo gestionale di riferimento per il compimento della propria funzione istituzionale, esplicitata nel ciclo della performance.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono ritenuti principi fondanti del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

Nello stesso regolamento è prevista l'istituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, in posizione di autonomia rispetto sia agli organi di governo che alla struttura tecnica e composto da tre membri esterni di provata esperienza e professionalità.

B) Reimpostazione del ciclo di programmazione, monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi

Con Delibera di Giunta provinciale n. 116 del 22 marzo 2010 sono state approvate le "Linee guida per il miglioramento dei processi di governance" che hanno definito i criteri generali per

il miglioramento del sistema di programmazione, controllo e valutazione, in stretta connessione con il ciclo della gestione finanziaria e con il sistema dei controlli interni, con particolare riferimento al monitoraggio degli obiettivi.

Di seguito è raffigurato un quadro generale degli strumenti di pianificazione, controllo e valutazione della Provincia di Perugia che compongono il ciclo della performance, già contenuto nel Piano della Performance.

Il monitoraggio infra-annuale dell'andamento degli obiettivi è effettuato attraverso un sistema di indicatori numerici definiti in sede nel Piano Esecutivo di Gestione con l'attribuzione di strumenti e risorse ai singoli centri di responsabilità.

Per quanto attiene, nello specifico, al sistema di monitoraggio del ciclo delle performance si è agito in due fasi:

- predisposizione della metodologia per la rilevazione e misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti, anche ai fini della loro valutazione.

Progettazione del sistema informativo a supporto del monitoraggio del Peg.

- analisi e organizzazione dei dati finalizzati all'espletamento della funzione di controllo sulla gestione e creazione di banche dati per la gestione integrata di informazioni di natura contabile, amministrativa e gestionale.

FASE	STRUMENTO	PERIODO TEMPORALE	NOTE
PROGRAMMAZIONE	Programma di mandato	Cinque anni	Contiene obiettivi e linee strategiche
	Bilancio Pluriennale	Tre anni	Finanziario
	Relazione Previsionale e Programmatica	Tre anni	Articolata in programmi e progetti
	Piano della Performance	Tre anni	
	Programma Triennale della Trasparenza e dell'integrità	Tre anni	
	Bilancio di previsione	Annuale	Finanziario
	Piano triennale di contenimento delle spese	Annuale	Finanziario
	Piano Esecutivo di Gestione (PEG)	Annuale	Contiene gli obiettivi annuali e triennali e le relative risorse
RENDICONTAZIONE	Rendiconto di gestione	Annuale	Finanziario con stato di attuazione programmi e progetti
	Bilancio Sociale	Annuale	Rendicontazione agli stakeholder
	Relazione al rendiconto e Referto del controllo di gestione	Annuale	Economico-finanziario con misurazione risultati conseguiti
	Relazione a consuntivo del Programma Triennale al contenimento spese	Annuale	Finanziario
	Valutazione della performance organizzativa e individuale dirigenti/dipendenti	Annuale	Secondo le regole del sistema di valutazione

C) Revisione delle metodologie di valutazione delle performance individuali

Una diretta applicazione del principio di misurazione e valutazione delle prestazioni espresse nel regolamento è stata la revisione delle metodologie di valutazione delle prestazioni dirigenziali, delle posizioni organizzative e del personale del comparto. L'intero sistema di valutazione, dopo il previsto percorso di concertazione sindacale, è stato approvato alla fine del 2010 e successivamente adeguato all'entrata in vigore del d.lgs 141/2011 che ha rinviato la definizione delle fasce di merito alla prossima tornata contrattuale nazionale.

In ogni caso l'attuale metodologia di valutazione delle performance dirigenziali, approvata da ultimo con delibera n. 516 del 19/12/2011 ha coniugato le esigenze di maggiore oggettività del percorso valutativo con uno stimolo alla condivisione degli obiettivi strategici fra diverse strutture dirigenziali e all'allargamento dei soggetti coinvolti nel processo.

D) Elaborazione del Piano delle Performance 2011-2013

Il Piano della Performance, redatto in collaborazione con tutti i Servizi dell'Ente ed approvato con delibera di Giunta n. 132 del 18/04/2011, esplicita il ciclo della performance organizzativa, sia dell'intero Ente che per ciascuna delle unità organizzative in cui esso si articola.

Il Piano rappresenta l'anello di congiunzione e sintesi fra tutti gli esistenti documenti di programmazione, integrandone coerentemente contenuti ed obiettivi nell'Albero della Performance. L'Albero può essere considerato la mappa logica che evidenzia i legami fra mandato istituzionale, missione e visione, aree ed obiettivi strategici fornendone una visione articolata, completa ed integrata.

E) Elaborazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2011-2013

Relativamente alla trasparenza amministrativa e agli obblighi di pubblicazione sul sito web istituzionale della Provincia di Perugia, nell'anno 2011 sono state realizzate le seguenti attività:

predisposizione e prima attuazione del Programma Triennale Trasparenza e Integrità 2011-2013 con il coinvolgimento di tutte le strutture organizzate dell'Ente

adeguamento della sezione "Trasparenza Valutazione e Merito" del sito web istituzionale www.provincia.perugia.it alle Linee Guida di cui alla delibera 105/2010 Civit

proposta e successiva approvazione dell'elenco dei contenuti a pubblicazione obbligatoria sul sito istituzionale della Provincia di Perugia, tenuto conto della normativa vigente, delle indicazioni CIVIT e UPI nazionale

interventi di info-formazione sul tema della trasparenza amministrativa e della programmazione triennale delle relative azioni rivolti al personale degli Sportelli Polifunzionali sul territorio provinciale.

Il Piano della Performance 2011-2013 e il Programma Triennale Trasparenza e Integrità 2011-2013 sono pubblicati sul portale istituzionale, alla sezione "Trasparenza Valutazione e Merito".

Conclusioni

La Provincia di Perugia ha pienamente attuato lo spirito della riforma in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni contenuta nel decreto legislativo 150/2009, che mette al centro dell'azione amministrativa il principio della misurazione della prestazione, con conseguente valutazione differenziata per l'applicazione del merito.

La programmazione degli obiettivi e attività è il principio ispiratore dell'azione amministrativa ed i relativi documenti annuali riportano chiara indicazione dei valori e delle responsabilità di risultato.

Le performance individuali sono misurate e valutate attraverso il sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali, organizzative e del personale dipendente, mentre quella riferita

alla Provincia nel suo complesso è espressa nel Piano delle Performance che riporta l'indicazione delle prestazioni per ciascun processo e tipologia di attività.

In materia di trasparenza l'Ente si è dotato di un Piano Triennale che indica contenuti, tempi e responsabili della pubblicazione sul portale istituzionale.

Per l'ottimale svolgimento del ciclo e per dare ulteriore efficacia all'azione di governo della comunità, si auspica un maggiore coinvolgimento degli stakeholder, peraltro già individuati per ciascuno dei processi e sottoprocessi in cui è articolato il Piano delle Performance.

Perugia, 30 aprile 2012

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Il Presidente

f.to Loris Lino Maria Nadotti

I componenti

f.to Francesco Di Massa

f.to Massimo Bistocchi