

Organismo indipendente di valutazione della performance

Provincia di Brescia

Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di

Valutazione, Trasparenza, Integrità dei Controlli Interni

(art. 14, c. 4, lett. A, D.lgs. N. 150/2009)

Anno 2018

Ente	Provincia di Brescia
Data di rilascio della relazione	30/1/2019

L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance

Dott.ssa Antonella Rivadossi

Avv. Marianna Sala

Dott. Franco Pesce

Organismo indipendente di valutazione della performance

Provincia di Brescia

SOMMARIO

1.- PRESENTAZIONE	3
2.- FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE ...	4
2.1.- Rappresentazione della performance	4
2.2.- Misurazione e valutazione della performance organizzativa	5
2.3.- Definizione degli obiettivi individuali, indicatori e target	5
2.4.- Definizione dei comportamenti organizzativi	5
2.5.- Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale	6
2.6.- Gestione del processo di misurazione e valutazione.....	6
2.7.- Integrazione con il ciclo di bilancio ed i sistemi di controllo interni	7
3.- SISTEMA PREMIALE	8
4. -TRASPARENZA, INTEGRITÀ E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	10
5.- ATTIVITÀ DELL'OIV 2018	11
6.- PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO.....	12

Organismo indipendente di valutazione della performance

Provincia di Brescia

1. – PRESENTAZIONE

In ottemperanza alle disposizioni dell'art. 14, comma 4, lett. A) del D.Lgs. n. 150/2009, mediante la presente relazione l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) fornisce un'analisi generale sul grado di sviluppo e di attuazione del sistema di gestione della *performance* adottato dall'ente nel corso del periodo di riferimento.

Tale relazione, avente periodicità annuale, rientra tra le funzioni attribuite all'OIV in conformità con quanto previsto dall'art. 14 comma 4 lett. A) D.Lgs. 150/2009 che individua, tra i compiti dell'OIV, il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e l'elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso.

La relazione è finalizzata ad esaminare il funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, di trasparenza ed integrità, nonché l'integrazione con i diversi sistemi di controllo interno adottati, mettendo in evidenza sia gli aspetti positivi che quelli negativi o comunque migliorabili.

La relazione tiene conto delle linee guida ANAC e fornisce la valutazione dell'OIV a seguito sia della lettura dei documenti prodotti dalla Provincia che delle attività di monitoraggio e valutazione condotte nel pieno rispetto del proprio ruolo di autonomia e indipendenza rispetto all'organizzazione analizzata.

Le conclusioni della relazione sono indirizzate al Presidente della Provincia, al Segretario Generale e alla Struttura di supporto dell'OIV.

La relazione prende in considerazione i seguenti ambiti:

- Funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e valutazione;
- Sistema premiale;
- Sistema di trasparenza, integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione.

La relazione si conclude con le proposte di miglioramento del ciclo della performance.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Provincia di Brescia

2.– FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1. – Rappresentazione della *performance*

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
Verifica dei criteri di: 1. chiara definizione degli obiettivi; 2. presenza consistente di indicatori di outcome; 3. specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e target; 4. caratterizzazione di indicatori e target, test di qualità e di affidabilità; 5. rilevazione effettiva della performance secondo le indicazioni fornite nelle schede degli indicatori.	1. Gli obiettivi sono rappresentati in modo chiaro e misurabile e risultano coerenti sia con le priorità indicate dall'organo di indirizzo politico sia con il contesto normativo di riferimento e si confermano strettamente connessi alla missione istituzionale dell'ente; 2. la gran parte degli indicatori hanno connotati di indicatori di risultato; per gli indicatori specifici degli obiettivi dei Progetti "Misure Anticorruptive e della Trasparenza" la valutazione è fatta sulla base del raggiungimento della soglia minima prevista nel Piano delle Misure Anticorruptive e della Trasparenza; 3. il raccordo tra obiettivi, indicatori e target è garantito da un sistema informativo di programmazione e controllo efficace e trasparente; 4. l'analisi sulla verifica dei requisiti di qualità e affidabilità di indicatori e target è coerente con i regolamenti sui controlli interni e performance in uso nell'ente; 5. esiste un collegamento tra obiettivi e linee di mandato, anche se non è esplicitato chiaramente nelle schede.
Verifica del grado di rispetto dei requisiti ex art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/09 sugli obiettivi del piano della performance	Il PEG/Piano Esecutivo di Gestione e delle Performance della Provincia di Brescia contiene obiettivi rappresentati secondo i criteri dell'art. 5, c. 2 del D. Lgs 150/09.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Provincia di Brescia

2.2. – Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Adeguatezza delle modalità di misurazione della performance</i>	La performance organizzativa attesa è riportata nel Piano della <i>performance</i> . La corretta e chiara misurazione della <i>performance</i> organizzativa conseguita si basa sia sull'attenta analisi qualitativa degli obiettivi previsti che sull'analisi quantitativa del raggiungimento dei valori attesi degli indicatori riferiti agli obiettivi contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione e delle <i>Performance</i> .
<i>Frequenza dei monitoraggi</i>	Il monitoraggio è stato effettuato in coerenza con il ciclo di programmazione e controllo definito dal Regolamento di contabilità dell'ente.

2.3. – Definizione degli obiettivi individuali, indicatori e target

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Collegamento tra obiettivi individuali, documenti di programmazione triennali e di mandato</i>	Il sistema informativo di programmazione ha garantito il raccordo tra programma del Presidente, progetti e obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione e delle <i>Performance</i> . Le missioni e i programmi, a cui gli obiettivi fanno riferimento, sono indicati in ogni scheda-obiettivo del Piano. A tutti gli obiettivi, sia strategici che gestionali, viene attribuito un peso.
<i>Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali</i>	Gli obiettivi sono assegnati, mediante decreto, dal Presidente in accordo con il Segretario Generale, ai dirigenti.

2.4. – Definizione dei comportamenti organizzativi

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Modalità di rappresentazione dei comportamenti organizzativi</i>	I comportamenti organizzativi sono articolati in tipologie declinate all'interno del sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i> e sono rilevati mediante apposite schede.
<i>Modalità di assegnazione dei comportamenti organizzativi</i>	I comportamenti sono individuati mediante le specifiche schede di valutazione.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Provincia di Brescia

2.5. – Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Modalità di comunicazione della metodologia di misurazione e valutazione all'interno dell'amministrazione e grado di condivisione della metodologia di misurazione e valutazione della performance</i>	Le metodologie di misurazione e valutazione della <i>performance</i> sono state elaborate con il confronto e il coinvolgimento dei soggetti interessati.
<i>Modalità di monitoraggio in corso d'anno e di raccolta dei dati ai fini della misurazione</i>	Il monitoraggio è effettuato in concomitanza con i momenti di controllo connessi al ciclo della <i>performance</i> (stato di attuazione del PEG, relazione al rendiconto).
<i>Modalità di comunicazione della valutazione al valutato</i>	L'OIV trasmette la proposta di valutazione dei Dirigenti al Presidente, il quale comunica la valutazione definitiva ai valutati.

2.6. – Gestione del processo di misurazione e valutazione

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Rispetto delle tempistiche del ciclo della performance</i>	Periodo di chiusura delle valutazioni per il 2017: 15.06.2018
<i>Sistema informativo e informatico utilizzato per la raccolta dei dati per la misurazione della performance</i>	I dati rilevati fanno riferimento ai sistemi informativo-contabili dell'ente nonché al programma del PEG/Piano Esecutivo di Gestione e delle <i>Performance</i> . Gli indicatori, pesati e graduati secondo il sistema di valutazione, alimentano automaticamente le schede di valutazione del personale.
<i>Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione per orientare le decisioni del valutatore</i>	Le risultanze del sistema di misurazione hanno costituito una base fondante del percorso di valutazione.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Provincia di Brescia

2.7. – Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controllo interni

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Integrazione con il ciclo di bilancio e con gli altri sistemi di controllo interni</i>	L'integrazione tra il sistema di bilancio e quello di <i>performance management</i> risulta sufficientemente significativa. Dal punto di vista organizzativo, la composizione della struttura tecnica di supporto all'OIV garantisce attenzione al tema dell'integrazione tra i sistemi e risulta adeguata a fornire all'Organismo il supporto necessario allo svolgimento delle proprie attività, anche assicurando il coordinamento tra i diversi uffici e il flusso di comunicazione dei dati.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Provincia di Brescia

3.– SISTEMA PREMIALE

Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – Dirigenti

Nella tabella sottostante si riporta la distribuzione dei **Dirigenti** nelle relative fasce di Valutazione, come da contratto collettivo decentrato integrativo parte economica anno 2017 - Dirigenti.

<i>Fascia di valutazione</i>	<i>Punti</i>	<i>% Dir. Anno 2017</i>
Fascia A1	92-100	(1 dir.) 11,12
Fascia A2	70-91	
Fascia A3	60-69	
Fascia A4	50-59	
Fascia A5	49-58	
Fascia A6	0-48	
Fascia B1	90-100	(3 dir.) 33,33
Fascia B2	70-89	(5 dir.) 55,55
Fascia B3	60-69	
60-69	50-59	
50-59	49-58	
49-58	0-48	
0-48		

Organismo indipendente di valutazione della performance

Provincia di Brescia

Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – Posizioni Organizzative

Nella tabella sottostante si riporta la distribuzione delle **Posizioni Organizzative** nelle relative fasce di valutazione, come da regolamento delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità dell'Ente.

<i>Fascia di valutazione</i>	<i>Punti</i>	<i>% P.O. Anno 2017</i>
Fascia 1	86 - 100	95
Fascia 2	71 - 85	5
Fascia 3	60 -70	

Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – Dipendenti

Nella tabella sottostante si riporta la distribuzione dei **Dipendenti** nelle relative fasce di valutazione, come da contratto collettivo decentrato integrativo parte economica anno 2017 - Dipendenti.

<i>Fascia di valutazione</i>	<i>Punti</i>	<i>% Dip. Anno 2017</i>
insufficiente	inferiore a 60/100	
sufficiente	60/100 - 69/100	0,79
discreto	70/100 - 79/100	0,98
buono	80/100 - 89/100	8,84
ottimo	90/100 - 100/100	89,39

Organismo indipendente di valutazione della performance

Provincia di Brescia

4. -TRASPARENZA, INTEGRITÀ E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
Adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e attestazioni in materia di obblighi di pubblicazione	La legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione" considera la trasparenza dell'attività amministrativa uno dei principali strumenti per contrastare il fenomeno della corruzione. Il D.Lgs. 33/2013 ha operato il "riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni" e prevede che tutte le amministrazioni pubbliche approvino un Programma triennale della trasparenza. Allo scopo di concretizzare i principi di cui al D.Lgs. 33/2013 è previsto che le misure del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità siano collegate al Piano triennale della Prevenzione della corruzione. La Provincia di Brescia garantisce un adeguato livello di trasparenza attraverso la puntuale attuazione del "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità" che costituisce una sezione autonoma del Piano Anticorruzione e parte integrante e sostanziale di esso. Visto l'art. 6 D.Lgs. 150/2009 "monitoraggio della performance", che prevede l'adozione di un sistema di costante verifica dei livelli di miglioramento dell'azione amministrativa in relazione agli obiettivi programmatici assegnati dagli organi di indirizzo politico amministrativo attraverso le risultanze dei sistemi di controllo di gestione, è stato effettuato il monitoraggio delle attività svolte durante l'anno. Nel corso della propria attività di verifica, l'OIV ha preso atto che la Provincia di Brescia ha approvato e pubblicato nei tempi previsti dalla normativa il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (triennio 2018 – 2020) e ha attestato la veridicità e l'attendibilità, alla data del 10 aprile 2018, di quanto riportato nell'Allegato 2.1 della deliberazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 141/2018, rispetto a quanto pubblicato sul sito della Provincia di Brescia.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Provincia di Brescia

5. - ATTIVITÀ DELL'OIV 2018

Sedute	Argomenti Trattati
8 MARZO 2018	Indicatori delle misure anticorruptive e della trasparenza previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017 - 2019
10 APRILE 2018	Attestazione OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui alla deliberazione ANAC n. 141/2018
11 MAGGIO 2018	Validazione Relazione sulla Performance anno 2017
18 MAGGIO 2018	Analisi della performance individuale dei dirigenti per l'anno 2017
15 GIUGNO 2018	Valutazione Dirigenti - Retribuzione di Risultato per l'anno 2017

Nel corso del 2018 l'OIV non ha proceduto alla graduazione delle Posizioni Organizzative per l'anno 2018 poiché la stessa era già stata effettuata in data 22 novembre 2017. Inoltre, il Segretario Generale - visto l'art. 13 comma 3 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018 secondo il quale "gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art. 10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art. 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del presente CCNL" - ha invitato i Dirigenti ad adottare gli atti di proroga fino al 20.5.2019 delle 22 posizioni organizzative già conferite nel mese di dicembre 2017.

Inoltre l'OIV non ha graduato le posizioni dirigenziali perché nel 2018 non è stato modificato il quadro organizzativo dell'Ente.

Organismo indipendente di valutazione della performance

Provincia di Brescia

6. -PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

A conclusione della propria attività, l'OIV suggerisce:

- di incrementare la comprensione degli obiettivi rispetto all'esterno poiché il sistema di valutazione della *performance* sembra prevalentemente rivolto all'interno dell'organizzazione, con scarsa intellegibilità per i cittadini;
- di incrementare la capacità di misurazione della performance, con maggior accortezza e valutazione critica nella scelta degli indicatori e dei relativi obiettivi che, possibilmente, dovranno essere più rappresentativi delle finalità da perseguire che delle attività da svolgere;
- di incrementare l'impatto di valutazione della *performance* sulla premialità.

Il Presidente dell'OIV
Dott.ssa Antonella Rivadossi

