



**Nucleo di Valutazione
delle Performance**

Relazione annuale sullo stato di attuazione del sistema di gestione della performance

(art. 8, lett. g, del Regolamento di Istituzione e Funzionamento del Nucleo di Valutazione delle Performance)

Periodo: anno 2022

Ente	Provincia di Brescia
Data di rilascio della relazione	Settembre 2023

**Dott. Marco Bertocchi
Dott.ssa Antonella Rivadossi
Dott. Antonio Sesto**

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 e i sistemi di controllo interni	7
3	SISTEMA PREMIALE	8
4	TRASPARENZA, INTEGRITÀ E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	10
5	ATTIVITÀ DEL NDVANNO 2022	11
6	RACCOMANDAZIONI E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO	12

1 PRESENTAZIONE

In ottemperanza all'art. 8, lett. g, del Regolamento per il funzionamento del Nucleo di Valutazione delle Performance, mediante la presente relazione il Nucleo di Valutazione (NdV) fornisce un'analisi generale sul grado di sviluppo e di attuazione del sistema di gestione della *performance* adottato dall'Ente nel corso del proprio mandato svolto nell'anno 2022.

Tale relazione rientra tra le funzioni attribuite al NdV ed 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 fornisce la valutazione del NdV a seguito sia 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 del NdV. 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.

2 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1 Rappresentazione della performance

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Verifica dei criteri di:</i> <i>1. chiara definizione degli obiettivi;</i> <i>2. presenza consistente di indicatori di outcome;</i> <i>3. specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e target;</i> <i>4. caratterizzazione di indicatori e target, test di qualità e di affidabilità;</i> <i>5. rilevazione effettiva della performance secondo le indicazioni fornite nelle schede degli indicatori.</i>	- 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; - la gran parte degli indicatori hanno connotati di indicatori di risultato; per gli indicatori specifici degli obiettivi dei Progetti "Misure Anticorruttive e della Trasparenza" la valutazione è fatta sulla base del raggiungimento della soglia minima prevista nel Piano delle Misure Anticorruttive e della Trasparenza; - il raccordo tra obiettivi, indicatori e target è garantito da un sistema informativo di programmazione e controllo efficace e trasparente; - 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; - esiste un collegamento tra obiettivi e linee di mandato, esplicitato nelle schede.
<i>Verifica del grado di rispetto dei requisiti ex art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/09 sugli obiettivi del piano della performance</i>	Il PEG/Piano Esecutivo di Gestione e delle Performance 2022/2024 della Provincia di Brescia contiene obiettivi rappresentati secondo i criteri dell'art. 5, c. 2 del D. Lgs 150/09.

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 performance 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 Performance.
<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. Gli item dei comportamenti organizzativi sono selezionati e pesati in modo differenziato per le diverse categorie di inquadramento del personale.

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 performance.
<i>Modalità di comunicazione della valutazione al valutato</i>	Il NdV 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 2022: 25/07/2023
<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 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.

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 al NDV garantisce attenzione al tema dell'integrazione tra i sistemi e risulta adeguata a fornire al Nucleo il supporto necessario allo svolgimento delle proprie attività, anche assicurando il coordinamento tra i diversi uffici e il flusso di comunicazione dei dati.

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 valutazione dei Dirigenti secondo il punteggio ottenuto, come da Area Dirigenza-contratto collettivo decentrato integrativo (anno 2022)

Punti	DIR Anno 2022
99,24	1
97,61	1
96,85	1
96,76	1
96,14	1
95,59	1
94,19	1

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**, come da regolamento delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità dell'Ente

TOTALE DIPENDENTI titolari di posizione organizzativa VALUTATI (anche per periodo inferiore all'anno):	24
TOTALE DIPENDENTI CON GIUDIZIO tra 60 e 70,99	0
TOTALE DIPENDENTI CON GIUDIZIO tra 71 e 80,99	0
TOTALE DIPENDENTI CON GIUDIZIO tra 81 e 90,99	0
TOTALE DIPENDENTI CON GIUDIZIO tra 91 e 94,99	6
TOTALE DIPENDENTI CON GIUDIZIO tra 95 e 100	18

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 , come da contratti collettivi decentrati integrativi parte economica - Dipendenti.
--	---

TOTALE DIPENDENTI VALUTATI:	567
TOTALE DIPENDENTI CON GIUDIZIO inferiore a 59,99	1
TOTALE DIPENDENTI CON GIUDIZIO tra 60 e 70,99	7
TOTALE DIPENDENTI CON GIUDIZIO tra 71 e 80,99	49
TOTALE DIPENDENTI CON GIUDIZIO tra 81 e 90,99	379
TOTALE DIPENDENTI CON GIUDIZIO tra 91 e 95,99	131
TOTALE DIPENDENTI CON GIUDIZIO tra 96 e 100	0

4 TRASPARENZA, INTEGRITÀ E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e attestazioni in materia di obblighi di pubblicazione</i>	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. La Provincia di Brescia ha approvato e pubblicato l'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 con Decreto del Presidente n. 95/2022. Nel corso della propria attività il NdV ha attestato la veridicità e l'attendibilità di quanto riportato, sulla base delle indicazioni contenute nella Delibera ANAC 201/2022.

5 ATTIVITÀ DEL NdV ANNO 2022

Sedute	Argomenti Trattati
9 febbraio 2022	Pesatura 3 P.O.
8 aprile 2022	Analisi relazione sulla performance 2021
14 aprile 2022	Validazione relazione sulla performance 2021 e presentazione bozza revisione sistema di pesatura PO
24 aprile 2022	Definizione criteri per schede ex ante dirigenti e SG – predisposizione bozze ex ante 2022
5 maggio 2022	Definizione schede ex ante 2022 Dirigenti e Segretario Generale – accordi con uffici per Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui alla deliberazione ANAC
6 giugno 2022	Definizione criteri per ex post 2021 dirigenti e Dirigenti e Segretario Generale
14 giugno 2022	Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui alla deliberazione ANAC 201/22
23 giugno 2022	Definizione ex post 2021 dirigenti e Dirigenti e Segretario Generale
27 giugno 2022	Incontro con il Presidente della Provincia per confronto e stesura definitiva ex post 2021 Dirigenti e Segretario Generale
29 giugno 2022	Consegna a Dirigenti e Segretario Generale delle schede ex post 2021 e tentativo di conciliazione (n.1)
19 settembre 2022	Predisposizione Nota Interna a seguito di segnalazione pervenuta a NdV – programmazione iniziative formative in merito a performance individuale per dirigenti e per tutto il personale dipendente
2 dicembre 2022	Validazione Progetti settori dell'ambiente
20 dicembre 2022	Incontro con il Dirigente del Settore Risorse Umane e il consigliere delegato alle risorse umane, a seguito del Decreto del Presidente n. 317/2022 di modifica del quadro organizzativo dell'Ente.
30 dicembre 2022	Pesatura posizioni dirigenziali a seguito della riorganizzazione disposta con Decreto del Presidente n. 317 del 06/12/2022.

Nucleo di Valutazione delle performance

Provincia di Brescia

6 RACCOMANDAZIONI E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Il 2022 è stato il terzo esercizio di applicazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della Performance, approvato con Decreto del Presidente n. 78/20.

Anche nell'esercizio 2022 il sistema di valutazione ha prodotto, quale esito finale, un buon livello di differenziazione nelle valutazioni, soprattutto tra i dipendenti, garantendo il rispetto dei principi di selettività e di merito.

Tale esito assume importanza anche alla luce delle **modalità specifiche adottate per l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance 2022**, con particolare riferimento alla valutazione dei comportamenti. Le modifiche apportate rispetto all'esercizio 2021 sono state le seguenti:

1. eliminazione del vincolo del punteggio massimo pari a 9,5 nella valutazione di ogni item dei comportamenti;
2. introduzione di una scala di valutazione dei comportamenti organizzativi articolata per fasce, a cui i dirigenti devono attenersi nel formulare le proprie valutazioni. La scala di valutazione adottata è la seguente:

Punteggio minimo	Punteggio massimo	Valutazione	Descrizione
>=0	<4	Insoddisfacente	Il comportamento dell'interessato è stato oggetto di contestazioni disciplinari, oppure non ha determinato nessun apporto alla struttura organizzativa
>=4	<6	Migliorabile	Il comportamento dell'interessato è stato oggetto di ripetute osservazioni durante l'anno ed è atteso un miglioramento significativo da perseguire nel prossimo periodo.
>=6	<7,5	Adeguito	Il comportamento dell'interessato è adeguato al ruolo, con significative prestazioni, ma necessita di ulteriore miglioramento
>=7,5	<8,5	Buono	Il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni quantitativamente o qualitativamente apprezzabili ma ancora caratterizzate da residui margini di miglioramento
>=8,5	<=9,5	Ottimo	Il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni pienamente in linea con le attese, sia sotto il profilo qualitativo che sotto il profilo quantitativo, rispetto al ruolo ricoperto nell'organizzazione
>9,5	<=10	Eccellente	Il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni significativamente al di sopra degli standard mediamente richiesti per la posizione, sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, tale da essere considerato un punto di riferimento per il proprio gruppo di lavoro e l'organizzazione nel suo complesso

Nucleo di Valutazione delle performance

Provincia di Brescia

3. introduzione di un numero massimo di 3 item dei comportamenti organizzativi sui quali un dipendente può essere valutato nella fascia "eccellente";
4. previsione di un incontro tra i dirigenti, prima della consegna definitiva delle valutazioni ai dipendenti, finalizzato a confrontare gli esiti delle valutazioni e a verificare il rispetto dei criteri generali seguiti, con la possibilità di variare le valutazioni per rientrare nel rispetto dei principi generali, prima della consegna definitiva delle schede di valutazione dei dipendenti;
5. ai fini della valutazione dell'item "Capacità di valutazione dei collaboratori", per i dirigenti, definizione della quota del 35% quale limite massimo di dipendenti collocati nella fascia di valutazione massima (> 90) da ciascun dirigente. Al tempo stesso, definizione di criteri più stringenti nella valutazione dell'item "Capacità di valutazione dei collaboratori" da parte dei dirigenti, utilizzando la seguente griglia di valutazione:

Valutazione Item	10	8,5	7,5
Criterio 1	Rispetto del limite del 35%	Rispetto del limite del 35%	Superamento del limite del 35%
Criterio 2	Differenziazione su almeno 3 fasce	Differenziazione su almeno 2 fasce	

Data la validità degli esiti prodotti, il Nucleo di valutazione ritiene opportuno proporre di confermare tali criteri anche per l'esercizio corrente e per i successivi, introducendoli stabilmente con un'apposita modifica al sistema di misurazione e valutazione della performance.

Sempre nel 2022, è proseguita la sperimentazione del ricorso all'autovalutazione quale metodo per la valutazione della performance individuale dei dirigenti, mediante la predisposizione di una scheda di autovalutazione dei comportamenti organizzativi da parte di ciascun Dirigente. Tale scheda è stata utilizzata dal Nucleo di valutazione nel corso dei colloqui finali di valutazione della performance con ogni dirigente.

L'introduzione del metodo dell'autovalutazione è coerente con gli indirizzi espressi dalle Linee guida DFP n. 5/19, aventi per oggetto "*Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale*", ed ha lo scopo di arricchire il processo valutativo con ulteriori informazioni: in particolare, l'autovalutazione può rappresentare uno strumento utile per ciascun dirigente nel focalizzare l'attenzione sui propri punti di forza e sulle aree di miglioramento nel presidio dei comportamenti organizzativi attesi, e in quest'ottica può essere d'utilità per l'Amministrazione nel programmare possibili percorsi di sviluppo formativo e professionale.

L'autovalutazione non è una fase procedimentale a rilevanza pubblica, pertanto non vincola il contenuto della valutazione finale dei comportamenti organizzativi che è sempre in capo ai valutatori.

In considerazione di tali aspetti, il Nucleo di valutazione ritiene opportuno proporre di mantenere l'autovalutazione quale fase del percorso di valutazione della performance individuale dei dirigenti anche per l'esercizio corrente e per i successivi, apportando un'apposita modifica al sistema di misurazione e valutazione della performance.

Nucleo di Valutazione delle performance

Provincia di Brescia

Dal confronto tra Dirigenti e Segretario generale è emersa l'opportunità di rivedere, a decorrere dall'esercizio 2024, la pesatura degli item di valutazione della performance individuale delle diverse categorie di personale dipendente:

- introducendo un limite minimo e un limite massimo nell'attribuzione del peso di ciascun ambito di valutazione e definendo, quindi, un intervallo (*range*) all'interno del quale selezionare, all'inizio di ogni esercizio di valutazione, il peso da attribuire a ciascun ambito di valutazione sulla performance individuale complessiva;
- modificando la selezione e la pesatura degli item dei comportamenti organizzativi per ciascuna categoria di inquadramento.

Il dettaglio delle proposte formulate è contenuto negli schemi di schede di valutazione allegati alla presente relazione.

Il Nucleo di valutazione condivide e valida le proposte di modifica formulate.

Infine, si segnala la necessità di proseguire nel percorso di rivisitazione del sistema degli strumenti di programmazione, in attuazione delle modifiche al quadro normativo conseguenti all'introduzione del PIAO.

In quest'ottica, oltre al consolidamento delle soluzioni già adottate nell'esercizio 2023, **si sottolinea la necessità di anticipare i tempi del ciclo di programmazione, in modo da perfezionare il percorso di approvazione del PIAO all'inizio dell'anno di riferimento.** Questa esigenza viene ulteriormente rafforzata dalle modifiche introdotte al Principio contabile della programmazione (All. 4/1 al D.Lgs. 118/11) che, tra le altre cose, hanno definito una nuova procedura di approvazione del bilancio di previsione, finalizzata a garantire l'approvazione dello stesso entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento. Queste riforme sottolineano ulteriormente la necessità di definire la programmazione economico finanziaria e della performance in modo tempestivo, affinché la stessa possa svolgere in modo efficace la propria funzione di indirizzo all'azione dell'ente.

Il Presidente del Nucleo di Valutazione

Dott. Marco Bertocchi

Firmato digitalmente

Dott.ssa Antonella Rivadossi

Firmato digitalmente

Dott. Antonio Sesto

Firmato digitalmente