

RELAZIONE ANNUALE

Organismo indipendente di Valutazione della Provincia di Lecco

RELAZIONE ANNUALE SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Anno 2016

Lecco, 28 novembre 2017

L'organismo Indipendente di
valutazione

avv. Mario Blandino

prof. Luca Bisio

dott. Andrea Rancan

RELAZIONE ANNUALE

Organismo Indipendente di Valutazione della Provincia di Lecco

SOMMARIO

Introduzione	3
1 - Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione	4
1.1 - Rappresentazione della performance	4
1.2 - Misurazione e valutazione della performance organizzativa	5
1.3 - Definizione degli obiettivi individuali, indicatori e target	5
1.4 - Definizione dei comportamenti organizzativi	6
1.5 - Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale	6
1.6 - Gestione del processo di misurazione e valutazione	7
1.7 - Integrazione con il ciclo di bilancio ed i sistemi di controllo interni	7
2 - Sistema premiale	8
3 - Trasparenza, integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione	9
4 - Attività del Nucleo di valutazione 2016	11
5 - Proposte di miglioramento	12

RELAZIONE ANNUALE

Organismo Indipendente di Valutazione della Provincia di Lecco

INTRODUZIONE

Mediante la presente relazione l'Organismo Indipendente di Valutazione fornisce un'analisi generale sul grado di sviluppo e di corretta attuazione del sistema di gestione della performance adottato dall'ente.

Tale relazione, avente periodicità annuale, rientra tra le funzioni attribuite all'OIV in conformità con quanto previsto dall'art. 14 comma 4 lett. a) del decreto legislativo n.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, comunque migliorabili.

La struttura della relazione tiene conto delle Linee guida ANCI e della CIVIT (ora ANAC).

La relazione prende come riferimento il ciclo della performance dell'esercizio 2016.

Le sue conclusioni sono indirizzate al Presidente della Provincia di Lecco, al Segretario Generale ed 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, con particolare attenzione al Piano della Performance, al Sistema di misurazione e valutazione della performance, al sistema premiale e al Piano della trasparenza ed integrità.

Nel corso del 2016 si è provveduto a:

- adottare il Documento Unico di Programmazione con deliberazione consiliare n. 64 del 9/11/2016 e il Bilancio di Previsione 2016 con deliberazione consiliare n. 65 del 9/11/2016;
- adottare il Peg / Piano delle Performance per l'esercizio 2016 con decreto deliberativo del Presidente d'intesa con il Direttore Generale n. 112 del 9/12/2016;
- approvare il Piano triennale di prevenzione della corruzione, con annesso Piano triennale della trasparenza e dell'integrità 2016-2018 con deliberazione consiliare n. 3 del 3/2/2016;
- approvare la Relazione sulla Performance anno 2016 con decreto deliberativo del Presidente d'intesa con il Direttore Generale n. 51 del 28/6/2017.

Per l'anno 2016 si evidenzia una sostanziale criticità nella redazione e valutazione dei documenti della programmazione in quanto l'approvazione tardiva dei documenti programmatori, documento unico di programmazione e bilancio di esercizio, ha fatto slittare tutto il ciclo della performance con un'approvazione addirittura a fine anno.

Per ovviare a questa discrasia temporale l'Ente ha approvato un Peg / Piano delle Performance provvisorio con deliberazione consiliare n. 78 del 15/9/2016.

RELAZIONE ANNUALE

Organismo Indipendente di Valutazione della Provincia di Lecco

1 - FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

1.1 - Rappresentazione della performance

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche
<p><i>Verifica dei criteri di:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- chiara definizione degli obiettivi;- presenza consistente di indicatori di outcome;- legame tra obiettivi, indicatori e target;- caratterizzazione di indicatori e target secondo schede analitiche;- rilevazione effettiva della performance secondo le indicazioni fornite nelle schede degli indicatori.	<p>Gli obiettivi sono rappresentati in modo chiaro e misurabile. Gli indicatori hanno sempre una descrizione analitica e una formula espressa.</p> <p>Il legame tra obiettivi, indicatore e target è strutturato in modo efficace.</p> <p>Tutti gli obiettivi individuano in modo puntuale gli stakeholder a cui sono rivolti.</p> <p>La maggior parte degli indicatori hanno connotati di risultato, ma sono presenti anche indicatori di outcome sulle problematiche più sentite dal territorio.</p> <p>Esiste un collegamento tra obiettivi e linee di mandato, anche se non è chiaramente esplicitato nelle schede.</p>
<p><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></p>	<p>Il PEG / Piano della Performance della Provincia di Lecco contiene obiettivi rappresentati secondo i criteri dell'art. 5, c. 2 del D.Lgs 150/09. La struttura di supporto ha effettuato un'attività istruttoria relativa alla conformità di detti obiettivi al dettato normativo. L'OIV ha analizzato tali risultanze, ha validato il documento di programmazione, sia nella prima stesura provvisoria, redatto in attesa di approvazione del Bilancio, che in quella definitiva, in corso di approvazione.</p>

RELAZIONE ANNUALE

Organismo Indipendente di Valutazione della Provincia di Lecco

1.2 - Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche
<i>Adeguatezza delle modalità di misurazione della performance</i>	La performance organizzativa attesa è riportata nel Sistema di misurazione e valutazione della performance. La misurazione della performance organizzativa conseguita è assicurata attraverso: - Questionari agli stakeholder interni ed esterni col fine di misurare lo stato di salute dell'ente. Non ne sono stati sottoposti agli utenti per l'anno 2016, come nel 2015. - Colloqui/interviste in cui emerge il conseguimento delle finalità individuate, valutando il grado di attuazione dei programmi. La comparazione con altri enti, allo scopo di valutare il posizionamento dell'amministrazione rispetto agli altri soggetti esaminati, contributo previsto nella composizione della performance organizzativa, non è stata avviata.
<i>Frequenza dei monitoraggi</i>	Il grado di attuazione dei programmi è stato monitorato annualmente nel 2016.
<i>Qualità dei dati utilizzati a supporto della misurazione della performance</i>	Le risultanze degli indicatori sono fornite dai dirigenti; gli indicatori di carattere finanziario sono rilevati direttamente dalla Direzione Organizzativa I Bilancio e approvati con il Rendiconto di Gestione.

1.3 - Definizione degli obiettivi individuali, indicatori e target

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche
<i>Collegamento tra obiettivi individuali e documenti di programmazione triennali e di mandato</i>	È stata verificata l'esistenza di un raccordo puntuale tra la Relazione di inizio mandato 2014-2018, il Documento Unico di Programmazione - DUP (documento che ha sostituito la Relazione Previsionale e Programmatica), nel 2016 peraltro annuale, e gli obiettivi del PEG / Piano della performance. Le missioni e i programmi, a cui gli obiettivi fanno riferimento, sono indicati esplicitamente 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 affidati, mediante deliberazione, dal Presidente in accordo con il Direttore Generale, ora Segretario Generale, ai dirigenti.

1.4 - Definizione dei comportamenti organizzativi

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

1.5 - Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche
<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 performance sono state elaborate grazie ad un confronto con i soggetti interessati. La metodologia è stata presentata ai dirigenti, in più momenti formativi durante i Comitati di Direzione, affinché gli stessi potessero istruire le posizioni organizzative e i dipendenti sulle metodologie. E' in corso l'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione per adeguarlo al nuovo decreto 150/2009 aggiornato.
<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 (stato di attuazione del PEG, relazione al rendiconto, ecc.). In particolare nel 2016 la quantificazione degli obiettivi individuali è avvenuta al 30/6/2016. Durante l'anno i responsabili dei Servizi, individuati nel Piano della Performance, possono richiedere la modifica degli indicatori influenzati da fattori esogeni non controllabili che interferiscono sul preventivato andamento. Nel 2016 non si sono attuate azioni correttive perché il PEG / Piano della Performance è stato approvato solo a dicembre, dopo l'approvazione definitiva del Bilancio di previsione. La raccolta dei questionari sulla valutazione dei comportamenti manageriali di Dirigenti e PO e l'elaborazione dei dati avviene invece con cadenza annuale.

RELAZIONE ANNUALE

Organismo Indipendente di Valutazione della Provincia di Lecco

<i>Modalità di comunicazione della valutazione al valutato</i>	Le schede di valutazione dei dirigenti e delle Posizioni Organizzative sono state consegnate al personale medesimo durante i colloqui di valutazione con l'OIV. Le schede del restante personale sono state consegnate al medesimo dai relativi responsabili.
--	--

1.6 - Gestione del processo di misurazione e valutazione

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche
<i>Rispetto delle tempistiche del ciclo della performance</i>	La valutazione per l'anno 2016 del Direttore / Segretario generale è stata chiusa nel mese di settembre, quella dei dirigenti nel mese di luglio quella delle posizioni organizzative nel mese di luglio e quella dei dipendenti nel mese di giugno.
<i>Sistema informativo ed 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 sistema di reporting del PEG / Piano della Performance. 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 programmazione per l'anno in corso.

1.7 - Integrazione con il ciclo di bilancio ed 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</i>	L'integrazione tra il sistema di bilancio e quello di performance management risulta significativa. In particolare nella parte prima del Piano (all.A) sono dettagliate le risorse finanziarie di bilancio connesse ad ogni settore operativo/servizio, i relativi responsabili e l'indicazione dei Centri di Costo.

RELAZIONE ANNUALE

Organismo Indipendente di Valutazione della Provincia di Lecco

2 - SISTEMA PREMIALE

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche
<i>Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale - Segretario Generale</i>	La valutazione del Direttore / Segretario Generale relativa all'anno 2016 ha portato al raggiungimento degli obiettivi pari al 100%.
<i>Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – dirigenti</i>	A conclusione del processo di valutazione, nell'esercizio 2016, la media dei punti attribuiti al personale dirigente è di 90,05/100. In base alla suddetta articolazione del sistema di valutazione viene attribuita la quota di trattamento accessorio.
<i>Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – posizioni organizzative</i>	A conclusione del processo di valutazione, nell'esercizio 2016, la media dei punti attribuiti ai titolari di Posizione Organizzativa è stata di 91,00/100. In base alla suddetta articolazione del sistema di valutazione viene attribuita la quota di trattamento accessorio.
<i>Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – personale dei vari livelli</i>	La valutazione del dipendente rimane in capo al Dirigente di riferimento, sentiti i titolari di posizione organizzativa. A conclusione del processo di valutazione, la media dei punti attribuiti al personale dipendente è stata di: Categoria A: 86/100 Categoria B: 88/100 Categoria C: 89/100 Categoria D: 91/100.

RELAZIONE ANNUALE

Organismo Indipendente di Valutazione della Provincia di Lecco

3 - TRASPARENZA, INTEGRITÀ E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche
<i>Adozione del Programma triennale della trasparenza e integrità, e definizione di obiettivi in materia di trasparenza ed integrità</i>	<p>La legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", considera la trasparenza dell'attività amministrativa uno dei principali strumenti per contrastare il fenomeno della corruzione.</p> <p>Il D.Lgs. n. 33/2013, in base alla delega contenuta nella L. 190/2012, ha operato il "riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione d'informazioni da parte delle Pubbliche amministrazioni" e prevede che tutte le amministrazioni pubbliche approvino un Programma triennale della trasparenza.</p> <p>Allo scopo di concretizzare i principi di cui al D.Lgs. n. 33/2013 è previsto che le misure del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità siano collegate al Piano triennale della prevenzione della corruzione e che, a tal fine, il Programma costituisca, di norma, una sezione di detto Piano (D.Lgs. 33/2012, art. 10, c. 2).</p> <p>La Provincia di Lecco 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 previsto dall'articolo 1 comma 9 della L.190/2012 e parte integrante e sostanziale di esso.</p> <p>Visto l'art. 6 del 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 del controllo di gestione, è stato effettuato un monitoraggio continuo delle attività svolte durante l'anno.</p>

RELAZIONE ANNUALE

Organismo Indipendente di Valutazione della Provincia di Lecco

	<p>È stato confermato il Gruppo di lavoro per la Trasparenza che si occupa dell'aggiornamento e del monitoraggio del Programma, oltre che delle funzioni di coordinamento e formazione delle Direzioni Organizzative / Servizi dell'ente.</p> <p>È stato costituito un gruppo per il controllo successivo degli atti amministrativi che verifica mensilmente, oltre alla regolarità amministrativa di un campione casuale di atti anche la loro corretta pubblicazione nelle sezioni di Amministrazione trasparente. Il referto semestrale di tale attività viene trasmesso all'OIV. L'esito di tali controlli concorre alla formazione del punteggio finale nella valutazione assegnato a dirigenti e posizioni organizzative dall'OIV.</p> <p>Ai sensi dell'art 1 comma 7 della legge 6 novembre 2012 n. 190 il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è il Segretario Generale Avv. Mario Blandino</p> <p>Così come indicato nel P.T.P.C della Provincia di Lecco, l'OIV viene individuato tra i principali attori del sistema di contrasto alla corruzione.</p> <p>Nella riunione del 16 luglio vengono individuate a campione alcune sezioni di "amministrazione trasparente" e si procede, visionando direttamente il sito della Provincia di Lecco, alla verifica della conformità dei dati pubblicati rispetto a quanto richiesto dalla norma, della completezza degli stessi e della chiarezza dei contenuti. Il monitoraggio effettuato porta come risultato il pieno rispetto della norma.</p> <p>Si prende atto altresì che la maggior parte dei settori hanno proceduto nei tempi all'aggiornamento quadrimestrale della Carta dei Servizi 2016 e del Catalogo dei procedimenti. Fermo restando che è compito del responsabile della prevenzione e della corruzione individuare e valutare dette misure, il coinvolgimento dell'OIV è opportuno stante l'obbligo per quest'ultimo di svolgere compiti connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa quali il monitoraggio sulla trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lett. a, Dlgs n. 150/2009).</p> <p>Premesso, altresì, che sussiste uno stretto legame tra il PTCP e il Piano triennale della trasparenza, l'art. 44 del D.Lgs. n. 33/2013 stabilisce che l'OIV deve verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti in quest'ultimo Piano e quelli indicati nel Piano della Performance.</p>
--	---

RELAZIONE ANNUALE

Organismo Indipendente di Valutazione della Provincia di Lecco

4 - ATTIVITÀ DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE 2016

Sedute		Argomenti
n.1	2/2/2016	<ul style="list-style-type: none">- Obblighi di pubblicazione D.Lgs. 33/2013 – deliberazione 43/16 ANAC- Osservazioni / proposte relative al Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente- Processo riorganizzativo ente: pesatura posizioni dirigenziali
n.2	22/3/2016	<ul style="list-style-type: none">- Verifica stato di attuazione degli obiettivi anno 2015 – colloqui con Dirigenti e Posizioni Organizzative- Valutazione performance anno 2015 – colloqui con Responsabili della Comunità Montana di Barzio- Processo riorganizzativo ente: pesatura posizioni organizzative
n.3	13/7/2016	<ul style="list-style-type: none">- Relazione sulla performance esercizio 2015- Monitoraggio delle sezioni di “Amministrazione Trasparente”- Conclusione processo valutativo anno 2015- Revisione codice di comportamento Comunità Montana di Barzio
n.4	27/9/2016	<ul style="list-style-type: none">- Piano della performance provvisorio esercizio 2016- Proposta revisione Sistema di misurazione e valutazione della performance- Monitoraggio delle sezioni di “Amministrazione Trasparente”
n.5	3/10/2016	<ul style="list-style-type: none">- Proposta di revisione Sistema di valutazione della performance
n.6	8/11/2016	<ul style="list-style-type: none">- Proposta di revisione Sistema di valutazione della performance

RELAZIONE ANNUALE

Organismo Indipendente di Valutazione della Provincia di Lecco

5 - PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

L'OIV propone di completare l'applicazione di tutte le componenti del sistema, in particolare all'interno della performance organizzativa il macro-ambito dello stato di salute dell'amministrazione riguardante il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, attraverso questionari rivolti agli stakeholder, anche in attuazione del d.lgs. 50/2009 come recentemente aggiornato.

Si consiglia inoltre di approvare il Piano della performance nei primi mesi dell'anno, indipendentemente dall'approvazione del bilancio di esercizio, approvando comunque un documento provvisorio senza indicazione delle risorse finanziarie.

Nel corso del prossimo anno infine l'OIV propone di analizzare meglio le inadempienze ed evidenziare i vizi riscontrati negli atti estratti in fase di controllo successivo degli atti amministrativi, anche ai fini del processo valutativo.

Reclami o segnalazioni di illecito o pronunce di sentenze da parte della Corte dei Conti andranno a completare la scheda valutativa.