



Provincia di Latina

Prot.n. 17593 del 28 maggio/2020

**RELAZIONE DELLA STRUTTURA DI CONTROLLO E VALUTAZIONE SUL
FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI
Art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g) del D.Lgs. n. 150/2009
RELATIVA ALL'ANNO 2019**



2. CICLO DELLA PERFORMANCE 2019

Il Ciclo della performance della Provincia di Latina è contemplato nell'art. 2 del regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance, adottato con deliberazione di giunta provinciale n. 1 del 13 gennaio 2011. In particolare, così come delineato nell'atto regolamentare sopra indicato, il ciclo della performance si realizza attraverso il percorso di predisposizione e di verifica della attività di programmazione, nonché di quelle di valutazione.

Coerentemente a quanto indicato nell'art. 4, comma 2 del Decreto Legislativo n.150 del 2009 e ss.mm., il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo anche conto dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi ed ai vertici dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati ed agli utenti e destinatari dei servizi.

Nello specifico, per una valutazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e, in particolare, per esprimere una valutazione tecnico-metodologica sullo sviluppo di detta funzione all'interno del Ciclo della Performance dell'Ente, è necessario far riferimento:

- al Documento Unico di Programmazione di cui all'allegato 4/1 del D.Lgs.118/2011, che costituisce presupposto fondante di tutti gli altri documenti destinati a guidare, a cascata, l'attività di programmazione finanziaria, gestione e rendicontazione;
- al Bilancio di previsione annuale e pluriennale, al Piano Esecutivo di Gestione - che ai sensi del comma 3 bis dell'art. 169 del D.Lgs. 267/2000 - unifica organicamente Piano della performance e Piano dettagliato degli obiettivi;
- al Report sullo stato di attuazione del piano esecutivo di gestione che ingloba gran parte delle attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, alle Schede di valutazione dei Dirigenti e alle schede di valutazione del personale non Dirigente, alla Relazione sulla performance;
- al Decreto Presidenziale n. 103 del 16.07.2019 di aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, alla delibera di Giunta Provinciale n. 25 del 25/02/2010 (appendice al regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi- dirigenza, disciplina di graduazione della retribuzione di posizione e



di risultato), modificata dalla delibera di giunta provinciale n. 9 del 27/02/2014, dal decreto presidenziale n.65 del 11/12/2015 (pesatura Posizioni dirigenziali anno 2015 e integrazione Reg. organizzazione Uffici e Servizi), al CCDI per personale dirigente dal CCDI del personale non dirigente e successivi accordi integrativi per l'utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;

- al Rendiconto sulla gestione, al Referto conclusivo alla Corte dei Conti, previsto dall'art 198 bis del D.lgs. 267/2000, per ciò che riguarda l'attività più tipicamente di rendicontazione, sia essa rivolta agli organi di vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati ed agli utenti e destinatari dei servizi;
- all'aggiornamento al Piano triennale anticorruzione e trasparenza pubblicato in amministrazione trasparente, altri contenuti-corrruzione;
- alla relazione del Responsabile per la trasparenza e per l'anticorruzione redatta secondo la griglia predisposta dall'ANAC e pubblicata in amministrazione trasparente, altri contenuti-corrruzione.

Inoltre, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2006 n 198 recante "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna" è stato adottato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019/2021, giusto decreto presidenziale n. 72/2019, e successivamente il Comitato Unico Garanzia della Provincia (CUG), è stato interessato da una procedura comparativa-trasparente per la sostituzione dei componenti cessati per dimissioni e pensionamento secondo le nuove modalità operative contenute nella direttiva della Funzione pubblica n.2/2019, come suggerito dalla scrivente Struttura.

Per quanto attiene alla fase di programmazione/definizione degli obiettivi, l'Amministrazione anche per l'anno 2019 ha aggiornato il contenuto dei citati documenti (Bilancio pluriennale e annuale coerentemente ai principi e schemi contabili previsti dal D.lgs n. 118/2011 e s.m.i. in materia di armonizzazione dei sistemi contabili, Documento Unico di Programmazione, Piano esecutivo di gestione) perfezionando:

- la comprensibilità della rappresentazione delle performance, tramite l'introduzione di elementi che consentono di meglio cogliere la intelligibilità degli obiettivi strategici, degli obiettivi operativi (annuali e triennali), degli indicatori e dei target, per monitorare le performance organizzative relativamente alle principali attività dell'ente. Tali elementi informativi riassumono i contenuti essenziali del Piano della Performance, così da consentire anche ai cittadini un reale controllo sull'uso delle risorse pubbliche rispetto agli obiettivi fissati ed ai risultati conseguiti, attraverso l'accesso alle informazioni in applicazione dei principi di trasparenza e accessibilità.



- l'intelligibilità dell'attuale struttura del DUP/PEG/PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI/PIANO DELLA PERFORMANCE, andando nella direzione di esplicitare i legami tra indirizzi politici declinati in obiettivi strategici e l'operatività dell'Ente e consentire la misurazione degli impatti esterni delle politiche e delle azioni previste;
- l'attendibilità della rappresentazione delle performance in termini di coerenza esterna, così come richiamato dalla Delibera CIVIT n.112/2010, integrando i documenti di programmazione con informazioni inerenti i bisogni e le attese dei portatori di interesse (stakeholder).
- la comprensibilità delle informazioni, assecondando così anche una migliore valenza comunicativa nei confronti degli utenti.

2.1. Performance organizzativa

Con particolare riferimento alla Performance organizzativa va dedicata una attenzione alla fase di definizione degli obiettivi, considerata da questa SCV il punto di partenza per la misurazione degli stessi, e alla valutazione finale dei risultati.

Facendo riferimento a quanto previsto in particolare dall'art. 5 del D.Lgs n. 150/2009 e dalle Delibere CIVIT n. 89/2010, n. 4/2012 e n. 23/2013 – la SCV è chiamata a:

1. per la fase di definizione degli obiettivi, esprimere una valutazione sui processi posti in essere dall'amministrazione, verificando se sono idonei a garantirne la rispondenza con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D.Lgs. n.150/2009;
2. per la fase della misurazione, esprimere una valutazione sia sull'adeguatezza dei monitoraggi intermedi posti in essere dall'amministrazione e della qualità dei dati utilizzati, tenendo conto del loro grado di tempestività e affidabilità, sia sull'adeguatezza della metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa.

In merito al primo aspetto (definizione degli obiettivi e, quindi, adeguatezza della definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target), la SCV rileva quanto segue:

l'auspicata maggiore intellegibilità della rilevanza e della pertinenza degli obiettivi sia strategici sia operativi dell'Ente rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'Amministrazione è stata al centro di un lavoro di revisione da parte dell'Ente che va nella direzione indicata dalla SCV, a tal uopo è stato visibilmente rafforzato il collegamento diretto fra obiettivi di programmazione indicati nel DUP e obiettivi contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione coordinati in un sistema uniforme realizzando conseguentemente il processo di cascading (dagli obiettivi strategici a quelli operativi) degli obiettivi per i diversi livelli organizzativi.



Come si evince dal Piano Esecutivo di Gestione 2019, anche per l'anno in esame sono stati individuati obiettivi suddivisi in strategici e gestionali, misurati attraverso indicatori di performance rispettosi dei requisiti metodologici previsti dall'art. 5, comma 2, del D.lgs n. 150/2009 e dalla delibera CIVIT n. 89/2010.

Il software dedicato ha consentito di confrontare i risultati conseguiti nell'esercizio con quelli delle annualità precedenti facendo emergere il trend di performance organizzativa.

Si da atto che in accoglimento dei suggerimenti della SCV, l'Amministrazione ha proseguito sia nella specificazione del legame tra gli obiettivi e i relativi indicatori e i target per mezzo di apposite tabelle, sia nella descrizione/comprendimento degli indicatori, permettendo di capire su quali basi i target vengono concordati e definiti. Il target è il risultato che ci si prefigge di ottenere, ovvero il valore desiderato in corrispondenza di un attività o processo. E' essenziale nel processo di misurazione della performance perché consente di verificare l'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi. La definizione del target è avvenuta all'esito di un processo di coinvolgimento di stakeholder interni (struttura politica, segretario generale, dirigenti, posizioni organizzative e referenti) ed esterni (grazie alle attività dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico che seppur in assenza di idonei supporti informatici, ha raccolto e rappresentato ai soggetti interessati, le istanze provenienti dal territorio). Si precisa che, per le opere pubbliche viene utilizzato un sistema diverso in quanto meglio esplicativo dell'elenco annuale e del programma triennale delle opere, in questo il target corrisponde alla fase di realizzazione dell'opera che si deve raggiungere nell'annualità.

In merito al secondo aspetto (misurazione della performance) la SCV rileva quanto segue con riferimento alla frequenza ed esaustività dei monitoraggi e alla qualità dei dati in termini di tempestività e affidabilità:

- a) la frequenza del monitoraggio in base al regolamento è su base semestrale; la raccolta dei dati avviene tramite inserimento manuale da parte dei dirigenti preposti al sistema di controllo di gestione. Permangono le oggettive difficoltà nella riorganizzazione generale degli enti di area vasta.
- b) la qualità dei dati è migliorata grazie agli interventi sulla rilevanza e l'adeguatezza degli obiettivi, la qualità degli indicatori e la rilevanza dei target.

2.2. Ciclo della gestione della Performance

Alla luce di quanto previsto nella delibere CIVIT n.4/2012 e 23/2013, in questa sezione della Relazione, ci si sofferma sul processo di funzionamento del sistema di valutazione e, in particolare, sulle fasi e i tempi in cui si articola il ciclo della performance.



Il processo va inquadrato nell'ambito del più generale ciclo di gestione della performance individuato dall'art. 4 del Decreto 150/2009 e s.m.i., il quale si articola nelle seguenti fasi:

- a) predisposizione e assegnazione degli obiettivi, corredati da valori attesi di risultato e dagli indicatori. Si tratta del momento iniziale dell'intero ciclo. Si pone in evidenza la distinzione introdotta tra la "definizione" e la "assegnazione" degli obiettivi. L'assegnazione spetta all'organo di governo dell'Ente ma la predisposizione o la definizione viene considerata un momento distinto. Il percorso di predisposizione viene attivato dal Servizio Programmazione/C.d.g. e Performance, attualmente incardinato nel Settore Risorse umane. I Dirigenti, con la partecipazione attiva e il massimo coinvolgimento dell'organo di governo, presentano proposte per i settori di precipua competenza. Nella formulazione delle stesse si deve tener conto, oltre che della mission dell'Ente, del programma politico amministrativo e delle condizioni gestionali. La stesura della proposta unitaria tiene conto dei suggerimenti della struttura di controllo e valutazione che oltre a monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, esplica funzioni di supporto in riferimento al miglioramento continuo del ciclo della performance;
- b) collegamento tra assegnazione degli obiettivi e assegnazione delle risorse. Questa fase è caratterizzata dalla analisi di adeguatezza delle risorse messe a disposizione (finanziarie, umane e strumentali) rispetto ai risultati che ci si propone di raggiungere.
- c) valutazione intermedia, con eventuale adozione degli interventi correttivi ritenuti necessari. In questo ambito assume rilievo il ruolo della SCV di presidio e coordinamento delle attività di monitoraggio rispetto al grado di raggiungimento degli obiettivi. La SCV predispose eventuali proposte di modifica e, comunque, segnala tutte le criticità e i dati meritevoli di attenzione;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale. La misurazione è un'attività che fornisce dati oggettivi e concretamente verificabili, su cui basare la valutazione caratterizzata in parte, e seppur in maniera contenuta, da un inevitabile grado di soggettività/discrezionalità. Il legame tra la valutazione dei risultati conseguiti dalle singole strutture amministrative e quelli conseguiti dai dirigenti e dal personale, cioè tra performance organizzativa e performance individuale è strettissimo essendo l'organizzazione costituita da "persone" che necessariamente dovranno fare gioco di squadra supportandosi vicendevolmente.
- e) applicazione degli esiti della valutazione ai sistemi premianti.
- f) rendicontazione dei risultati. Sono da indicare in maniera concreta gli obiettivi conseguiti sia agli organi di indirizzo politico-amministrativo, che ai competenti organi di controllo interni ed esterni. La Relazione finale sulla performance evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse impiegate. La rilevazione degli eventuali scostamenti consente la riprogrammazione, realizzando un circolo virtuoso di miglioramento continuo nella definizione del sistema di misurazione e di valutazione delle performance. La Relazione è validata dall'Organismo di



valutazione e sottoposta all'esame del Presidente che la approva con decreto da adottarsi con i poteri della ex Giunta.

Attraverso la pubblicazione della Relazione sul sito web dell'Ente nella sezione dedicata di "Amministrazione Trasparente" si "raggiungono" gli utenti interni/esterni in modo da consentire un controllo sociale assai ampio sull'operato dell'Ente.

Nel corso del 2019 il processo si è dunque svolto nelle seguenti macro fasi:

RENDICONTO GESTIONE ANNO 2018	DELIBERAZIONE CONSIGLIO PROV.LE N.20 DEL 17.05.2019
DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2019	DELIBERAZIONE CONSIGLIO PROV.LE N.9 DEL 29.03.2019
BILANCIO 2019 – Consiglio Provinciale	DELIBERAZIONE CONSIGLIO PROV.LE N.14 DEL 18.04.2019
PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2019	DECRETO PRESIDENZIALE N. 90 DEL 8/5/2019

La SCV evidenzia come nell'Ente, sia proseguito nella feconda collaborazione tra l'Organo di indirizzo politico amministrativo, deputato ad elaborare la strategia(e) migliore per affrontare le esigenze del territorio e della cittadinanza, e la dirigenza che attuando le politiche di indirizzo è deputata al raggiungimento di risultati tangibili, realizzando così un processo virtuoso di tipo circolare che crea valore aggiunto in termini di efficienza ed efficacia amministrativa.

2.3. Infrastruttura a supporto

L'Ente nel 2019 si è avvalso del servizio Programmazione Controllo di Gestione e Performance per il sistema dei controlli ed il PEG; il software di gestione dedicato è autoprodotta e contempla oltre il PEG, il Piano degli obiettivi e della Performance. Il software anche nel 2019 è stato implementato al fine di rafforzare il collegamento con gli obiettivi della programmazione strategica, oltre che come già detto, per fornire l'immediata rappresentazione del trend di produttività dell'Amministrazione.

2.4. Trasparenza e integrità

La SCV ha proceduto all'analisi della Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente con cadenza periodica. A tale scopo, sono stati condotti colloqui con il Responsabile della trasparenza, con alcuni responsabili di struttura ed è stata anche condotta una verifica incrociata dei dati.

L'Ente ha adempiuto alla nomina del Responsabile per la trasparenza ed al Responsabile per la prevenzione della corruzione individuati nella persona del Segretario Generale.



La SCV, al fine di rilasciare l'attestazione così come previsto dalla Delibera n.141/2019 – ANAC, ha analizzato/verificato i dati e le notizie da pubblicare sul sito istituzionale della Provincia di Latina.

Ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, e del D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, l'Autorità Nazionale Anticorruzione, controlla l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

La SCV dopo adeguate verifiche sull'adempimento degli obblighi di cui sopra, ha provveduto a predisporre:

- Documento di attestazione;
- Griglia di rilevazione;
- Scheda di sintesi sulla rilevazione degli OIV o strutture analoghe (SCV).

La documentazione è stata messa a disposizione ai fini della immediata pubblicazione sul sito istituzionale.

2.5. Definizione e gestione degli standard di qualità

In merito a tale punto, la SCV sottolinea lo sforzo compiuto dall'Amministrazione nel tentare di coinvolgere stakeholder nel processo di definizione degli standard di qualità, avviando alcune indagini sulla soddisfazione dell'utenza e adottando misure organizzative per la gestione di reclami e delle class action.

Inoltre, al fine di attivare un dialogo cooperativo con i cittadini-utenti, la Struttura di Controllo e Valutazione, nel corso del 2019, ha attivato presso il sito istituzionale dell'Ente una casella di posta elettronica dedicata con indirizzo e-mail: scv@provincia.latina.it.

2.6. Descrizione delle modalità del monitoraggio della SCV

La stesura della presente Relazione, ha tenuto conto dei numerosi elementi informativi che la SCV ha potuto acquisire durante l'anno attraverso i suoi incontri con le strutture dell'Ente. Il monitoraggio, di fatto, è stato continuo e costante.

2.7. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione e considerazioni conclusive

Pur consapevole della complessità del quadro istituzionale e finanziario nel quale le province in generale e la Provincia di Latina, per quel che ci riguarda, si trova ad oggi ad operare, si ritiene utile qui evidenziare talune aree prioritarie di miglioramento del sistema di valutazione dell'Ente che devono necessariamente essere perseguite per una efficace ed efficiente conduzione della propria azione amministrativa.

In questo quadro, si prosegue nel percorso di aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa per il quale la SCV suggerisce all'Amministrazione di impiegare criteri di valutazione delle performance più selettivi tali da consentire la realizzazione di risparmi di risorse da destinare alle progressioni di



carriera e ad altri istituti contrattuali quali, ad esempio la maggiorazione del premio individuale.

3. PRIMO MONITORAGGIO SULL'AVVIO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE 2020.

Allo stato attuale l'Ente ha approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020/2022 - giusto Decreto n.13/2020, il Dup 2020/2022 e i suoi allegati giusta Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 3/2020 nonché il Bilancio di previsione 2020 e triennale 2020/2022 giusta Deliberazione di Consiglio Provinciale n.7/2020, infine il Peg/Piano Performance – Annualità 2020/2022 è stato approvato con Decreto Presidenziale n.30 del 22.05.2020.

Latina, 28 maggio 2020

I membri della Struttura di Controllo e Valutazione

Presidente: f.to Prof. Maurizio Ferri

Componente: f.to Dott.ssa Cinzia Marzoli

Componente: f.to Dott. Bruno Guarnacci