



Provincia di Latina

Prot. 17555
Del 30/04/2019

**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 2018**



1. PREMESSA

Con il presente documento si propone la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 150/2009.

La Relazione riferisce sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance nell'anno 2018 (ciclo della performance 2018) secondo le modalità indicate nelle delibere della CIVIT n. 4/2012 e n. 23/2013 ed ai sensi dei vigenti Regolamenti/Piani in materia di:

- Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, art. 41 comma 2;
- Nuovi criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi (art. 42, comma 2 lettera a) e art. 48, comma 3 del D.lgs. 267/2000) - Riassetto organizzativo, economico, finanziario e patrimoniale (art. 1, comma 423 L. 23.12.2014 n. 190);
- Sistema integrato dei controlli interni, art.3;
- Trasparenza e anticorruzione;
- Disciplina e funzionamento della Struttura di Controllo e Valutazione, art. 5.

Nella Relazione si prende atto dei miglioramenti concernenti il Sistema scaturiti dall'accoglimento da parte dell'Amministrazione delle proposte di cui alla precedente Relazione e si individuano ulteriori ambiti su cui lavorare per proseguire il percorso di sviluppo concernenti il ciclo della performance per l'anno 2018.

L'attività della Struttura di Controllo e Valutazione (SCV) si uniforma ai principi di indipendenza e imparzialità e la stesura del documento risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato. A corredo si allega griglia, approvata con delibera Civit 23/2013, contenente elementi informativi di supporto (All. 1).



2. CICLO DELLA PERFORMANCE 2018

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;
- alla delibera della Giunta Provinciale n. 1 del 13/01/2011 (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 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-corruzione;
- 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-corruzione.

A seguito delle osservazioni sollevate dalla SCV, l'Amministrazione ha provveduto alla modifica delle modalità di conduzione e formalizzazione del Ciclo della Performance al fine di meglio garantire l'attuazione dei principi generali in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n.150 del 2009, in quanto considerato di diretta applicazione anche agli Enti locali, ai sensi dell'art. 16 del medesimo decreto.

Inoltre, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2006 n 198 recante "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna", la CUG della Provincia istituita nel 2016, ha approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018/2020 - giusto Decreto presidenziale n.93/2018.

Per quanto attiene alla fase di programmazione/definizione degli obiettivi, l'Amministrazione anche per l'anno 2018 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 (criticità legate all'implementazione del modello di misurazione utilizzato dall'amministrazione; condivisione della metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa; grado di efficacia del sistema adottato, ecc.).

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 in tal modo 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 2018, 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. Anche nel 2018 per molti casi, il software dedicato ha consentito di confrontare i risultati conseguiti nell'esercizio con quelli delle annualità precedenti facendo emergere il trend di performance organizzativa. In sede di refertazione sono state previste schede riassuntive che favoriscono l'immediatezza della rilevazione di informazioni utili sia per la misurazione della performance organizzativa di settore (considerando il complesso degli obiettivi assegnati), che di quella individuale (data dal livello di raggiungimento di tutti gli obiettivi in cui il dipendente è coinvolto in relazione alla percentuale di partecipazione). Questa rilevazione non esaurisce il processo di valutazione, che si completa con le risultanze delle schede produttività, tenendo in debita considerazione ulteriori fattori rientranti nell'alveo dei comportamenti organizzativi.

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:

1. 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. con riferimento all'adeguatezza della metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa:

a) gli obiettivi sono definiti dall'organo di indirizzo politico che si avvale del contributo dei dirigenti responsabili. Per quanto alla frequenza dei monitoraggi effettuati dall'amministrazione, permangono criticità legate allo slittamento dei termini per l'adozione dei documenti di programmazione, quali il Dup, il Bilancio ed il Piano della Performance, che anche per il 2018 è stato adottato nel secondo semestre, per cui durante l'anno non si è potuto contare sugli strumenti informatici che attraverso la funzione di reportistica sul raggiungimento degli obiettivi consente di monitorare l'attività amministrativa in maniera oggettiva e puntuale. Tuttavia si è proceduto a verifiche anche più frequenti rispetto a quelle previste dal regolamento performance, attraverso riunioni tra la dirigenza, l'organo d'indirizzo politico e il segretario generale, dovute anche all'impellenza di questioni legate alla riorganizzazione delle risorse umane a seguito dell'attuazione del piano di riassetto organizzativo, economico, finanziario e patrimoniale e della nuova struttura dell'ente di cui alla deliberazione C.P. n.25/2017 e al decreto del vice Presidente (con poteri della ex giunta) n. 11/2018, soprattutto per i Settori Ecologia e Ambiente e Pianificazione Urbanistica e Territoriale (giuste DD.DD. n.244/2018 e n.251/2018); tali interventi hanno conseguentemente determinato la necessità di operare grandi variazioni sul PEG.

2.2. Processo (fasi, tempo e soggetti coinvolti)

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.

Al riguardo, vale evidenziare che il regolamento di organizzazione degli uffici e i servizi che disciplina il ciclo della performance non contempla una chiara delimitazione dei tempi in cui lo stesso ciclo deve svilupparsi.

Nel corso del 2018 il processo si è dunque svolto nelle seguenti macro fasi:

RENDICONTO GESTIONE ANNO 2017	DELIBERAZIONE CONSIGLIO PROV.LE N. 12 DEL 26/04/2018
DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2018	DELIBERAZIONE CONSIGLIO PROV.LE N. 21 DEL 27.07.2018



BILANCIO 2018– Consiglio Provinciale	DELIBERAZIONE CONSIGLIO PROV.LE N. 22 DEL 27.07.2018
BILANCIO 2018 – Assemblea dei Sindaci	DELIBERAZIONE ASSEMBLEA SINDACI N. 8 DEL 5.09.2018
BILANCIO 2018 – Consiglio Provinciale 2° passaggio	DELIBERAZIONE CONSIGLIO PROV.LE N. 24 DEL 14.09.2018
PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2018	DECRETO PRESIDENZIALE N. 116 DEL 05.10.2018

La SCV evidenzia come nell'Ente, si 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.

Anche in riferimento alle criticità sull'impianto regolamentare inerente la disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance, si prende atto con favore, della prosecuzione delle attività di revisione dell'intero sistema, portate avanti con la predisposizione di una nuova scheda di valutazione della performance del personale, attualmente oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali, nonché con la predisposizione di bozze per il nuovo regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance ai fini dell'adeguamento dell'apparato normativo interno al D.Lgs 74/2017.

2.3. Infrastruttura a supporto

L'Ente nel 2018 disponeva di un 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 2018 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. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

I risultati del sistema di misurazione e valutazione dovrebbero orientare le successive attività di programmazione tuttavia allo stato attuale tale funzione risulta fortemente inibita a causa del disallineamento temporale tra le fasi di rendicontazione e programmazione dovuto all'incertezza finanziaria ed alla condizione di indeterminatezza circa le funzioni non fondamentali e personale correlato, la cui gestione è stata riposta in capo alla Provincia attraverso modalità non sempre chiaramente definite.



2.5. 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.141/2018 – 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.

2.6. 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. Questo processo si inserisce nella prospettiva della trasformazione delle province, che vede una progressiva perdita della funzione di ente erogatore diretto dei servizi, a favore della funzione di coordinamento.

2.7. 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.

2.8. 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 rende necessaria la prosecuzione del percorso di revisione regolamentare soprattutto in riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

La SCV suggerisce inoltre 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 bonus per le innovazioni e per le eccellenze.

3. PRIMO MONITORAGGIO SULL'AVVIO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE 2019.

L'attuale situazione dell'Ente, che risente in maniera significativa delle storture conseguenti al processo di riordino delle Province previsto dalla legge 56/2014 (cd. Legge Delrio) e della continua erosione delle risorse finanziarie a disposizione, è una fondamentale criticità per il ciclo della performance relativa all'annualità 2018, il cui avvio, secondo le impostazioni dell'Ente è collegato alla tempistica della adozione degli atti di programmazione economico /finanziario.

Allo stato attuale l'Ente ha approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019/2021 - giusto Decreto n.72/2019, il Dup 2019/2021 e i suoi allegati giusta Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 9/2019 nonché il Bilancio di previsione 2019 e triennale 2019/2021 giusta Deliberazione di Consiglio Provinciale n.14/2019 , ed è già in fase di approntamento del nuovo Piano della Performance.

Latina, 30 aprile 2019

I membri della Struttura di Controllo e Valutazione

Il Presidente f.to Prof. Maurizio Ferri

Il Componente f.to Dott.ssa Cinzia Marzoli

Il Componente f.to Dott. Bruno Guarnacci