



*Provincia di Latina*

---

Prot. 23913/2018

**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 2017**



## **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, nonché in attuazione del protocollo d'intesa tra la CIVIT e l'UPI firmato il 30 giugno 2010 Prot. E 0001156/10 e delle conseguenti Linee guida elaborate dall'UPI il 27 giugno 2011, sulle quali la CIVIT (d'ora in poi anche ANAC), nella seduta del 28 giugno 2011 ha espresso il proprio orientamento.

La Relazione riferisce sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance nell'anno 2017 (ciclo della performance 2017) 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 contenente elementi informativi di supporto.



## **2. CICLO DELLA PERFORMANCE 2017**

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 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, alla Relazione previsione e programmatica, 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, alla relazione alla Giunta sullo stato di attuazione dei programmi e progetti, nonché del 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.

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.

Per quanto attiene alla fase di programmazione/definizione degli obiettivi, l'Amministrazione anche per l'anno 2017 ha integrato 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, Bilancio di previsione finanziario pluriennale, Documento Unico di Programmazione, Piano esecutivo di gestione) al fine di:

- migliorare 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, permettendo al cittadino-utente l'accesso alle informazioni in applicazione dei principi di trasparenza e accessibilità.



- migliorare 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; - la misurazione degli impatti esterni delle politiche e delle azioni previste.
  
- migliorare 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).
  
- migliorare la comprensibilità delle informazioni, assecondando così anche una migliore valenza comunicativa nei confronti degli stakeholder, così come indicato anche dall'art. 29 del Decreto Legislativo n. 33 del 2013, ed altresì indicato nel citato documento di Linee guida UPI.

## **2.1. Performance organizzativa**

Con particolare riferimento alla Performance organizzativa va dedicata un'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. 89/2009, 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, tenendo in particolare conto di quanto previsto dalla Delibera CIVIT 89/2009;
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.

La lettura combinata dei diversi documenti di programmazione realizza l'opportunità, in un'ottica di ottimizzazione, di una maggiore intellegibilità del collegamento tra il livello della programmazione strategica, quello della programmazione operativa e quello di programmazione esecutiva contenuto nel Piano esecutivo di gestione (PEG). In tal modo si realizza il processo di cascading (dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi) degli obiettivi per i diversi livelli organizzativi.

Come si evince dal Piano Esecutivo di Gestione 2017, 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. Nel 2017, è stato aggiornato il software per il controllo sul raggiungimento degli obiettivi al fine di poter confrontare i risultati 2017 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, si è proseguito sia nella specificazione del legame tra gli obiettivi e i relativi indicatori e i target per mezzo di apposite tabelle, sia 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 infatti 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 si è scelto l'utilizzo di una 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 trimestrale e considerabile quindi accettabile. 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 come previsto dalla L. 56/2014 di riassetto istituzionale.
- 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) l'Ente, già dallo scorso anno è intervenuto nella modifica del processo che, data anche la prevalenza nel ciclo programmatico di documenti aventi una natura economico-finanziaria, rischiava di rivelarsi autoreferenziale. Gli obiettivi sono definiti dall'organo di indirizzo politico che si avvale del contributo dei dirigenti responsabili delle unità organizzative. Per quanto alla frequenza dei monitoraggi effettuati dall'amministrazione, tuttavia permangono criticità legate all'anomalo slittamento dei termini per l'adozione dei documenti di programmazione, quali il dup, il bilancio ed il piano della performance che anche per il 2017 è stato adottato nella seconda metà di ottobre, 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 necessità di riorganizzare l'ente alla luce dei mutamenti di volta in volta intervenienti.

## **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 2017 il processo si è dunque svolto nelle seguenti macro fasi:

RENDICONTO 2016	DELIBERAZIONE CONSIGLIO PROV.LE N. 13 DEL 27/04/2017
DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2017	DELIBERAZIONE CONSIGLIO PROV.LE N. 29 DEL 12/09/2017
BILANCIO 2017 – Consiglio provinciale	DELIBERAZIONE CONSIGLIO PROV.LE N. 30 DEL 29/09/2017
BILANCIO 2017 – Assemblea dei Sindaci	DELIBERAZIONE ASSEMBLEA SINDACI N. 3 DEL 20/09/2017
BILANCIO 2017 – Consiglio provinciale 2° passaggio	DELIBERAZIONE CONSIGLIO PROV.LE N. 35 DEL 26/09/2017
PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2017	DECRETO PRESIDENZIALE N. 86 DEL 16/10/2017
RENDICONTO 2017	DELIBERAZIONE CONSIGLIO PROV.LE N. 13 DEL 27/04/2018

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, creando valore aggiunto in termini di efficienza ed efficacia amministrativa.

Anche in riferimento alle criticità sull'impianto regolamentare inerente l'organizzazione degli uffici e servizi che contempera anche la disciplina sul ciclo della performance, si prende atto con favore, dell'avvio delle attività di revisione, con l'adozione dei 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) e del piano di Riassetto organizzativo, economico, finanziario e patrimoniale (art. 1, comma 423 L. 23.12.2014 n. 190).

### **2.3. Infrastruttura a supporto**

L'Ente, nel 2017, disponeva di un settore costituito in Staff per il sistema dei controlli ed il PEG, cui era preposto un dirigente a tempo determinato nominato dal Presidente. Il software di gestione dedicato è autoprodotta e contempla oltre il PEG, il Piano degli obiettivi e della Performance. Il software anche nel 2017 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 indeterminazione 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 Dirigente del settore di staff appositamente costituito.

La SCV ha analizzato/verificato i dati e le notizie pubblicate sul sito istituzionale della Provincia di Latina al fine di rilasciare l'attestazione così come previsto dalla Delibera n. 141/2018 – ANAC.

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 al 31 marzo 2017:

- 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 (natura di ente di area vasta).



## **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 necessario nel 2018 la prosecuzione del percorso di revisione regolamentare soprattutto in riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

## **3. PRIMO MONITORAGGIO SULL'AVVIO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE 2017.**

Stante 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, l'avvio dell'intero ciclo 2018 si può dire che ancora non vi sia stato.

La situazione di fatto dell'esercizio provvisorio a tutt'oggi protratto, è una fondamentale criticità per il ciclo della performance 2018, il cui avvio, secondo le impostazioni dell'Ente è collegato alla tempistica della adozione degli atti di programmazione economico /finanziario.

Latina, 30 aprile 2018

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