



Provincia di Latina

**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 2015**



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 principalmente sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance nell'anno 2015 (ciclo della performance 2015), primo anno solare di intera amministrazione del presidente eletto a ottobre 2014 con il nuovo sistema elettorale introdotto dalla legge 56/2014.

Al tempo stesso il documento individua, in linea con quanto stabilito dalla delibera n. 3/2013 della CIVIT, alcuni aspetti e proposte di miglioramento concernenti il ciclo della performance per l'anno 2016.

La presente Relazione è stata pertanto redatta ai sensi dei vigenti Regolamenti/Piani in materia di :

- Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, art. 41 comma 2;
- Sistema integrato dei controlli interni, art.3;
- Trasparenza e anticorruzione, art. 16;
- Disciplina e funzionamento della Struttura di Controllo e Valutazione, art. 5.

La Relazione è stata altresì redatta in conformità a quanto previsto nelle delibere della CIVIT n. 4/2012 e n. 23/2013. L'attività della Struttura di Controllo e Valutazione(SVC) si uniforma ai principi di indipendenza e imparzialità e la stesura della Relazione risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

Il presente documento, inoltre, è stato redatto a pochi mesi dall'insediamento della SCV, avvenuto in data 15/12/2015 e va, quindi, tenuto conto che l'organo non ha direttamente monitorato il ciclo di gestione della performance dell'anno 2015. Ne consegue che le informazioni riportate nella relazione sono oggetto di una ricostruzione sulla base dei dati e documenti forniti dagli uffici competenti e dalle informazioni direttamente ricevute dai dirigenti, dal segretario generale e dal Presidente e di questo ringraziamo l'Amministrazione per il fattivo contributo alla redazione della presente relazione.



2. CICLO DELLA PERFORMANCE 2015

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 1 del Decreto Legislativo n.150 del 2009, 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;
- 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 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;
- al piano triennale anticorruzione e trasparenza adottato con decreto presidenziale n. 7 del 29/01/2015 e pubblicata 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.

Fatta questa premessa, si ritiene che tale modalità di conduzione e formalizzazione del Ciclo della Performance dovrebbe essere modificata per 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.

Pertanto, pur rinviando ad altre parti del presente documento l'indicazione analitica degli spazi di miglioramento di talune fasi del Ciclo della Performance dell'Ente, vale da subito evidenziare che:

- per quanto attiene alla fase di programmazione/definizione degli obiettivi, la SCV evidenzia la necessità di integrare il contenuto dei citati documenti (Bilancio pluriennale e annuale -per l'anno 2016 in applicazione dei nuovi principi e schemi contabili previsti dal D.lgs n. 118/2011 e smi in materia di armonizzazione dei sistemi contabili il Bilancio di previsione finanziario pluriennale , Documento Unico di Programmazione, Piano esecutivo di gestione- al fine di:
 - migliorare la comprensibilità della rappresentazione delle performance. Sarebbe per questo auspicabile la introduzione di elementi che consentano 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. Detti elementi informativi dovrebbero riassumere quindi 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; in applicazione dei principi di trasparenza e accessibilità totale e reale tutti gli interessati dovrebbero accedervi. (Per maggiore approfondimento si rinvia all'interno delle relazione)
 - migliorare l'intelligibilità dell'attuale struttura del DUP/PEG/PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI/PIANO DELLA PERFORMANCE, in particolare, potrebbero essere meglio esplicitati: - 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. Sarebbe per questo auspicabile che i documenti di programmazione fossero dunque integrati da informazioni inerenti i bisogni e le attese dei portatori di interesse (stakeholders).

- 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.

- per quanto attiene alla fase più di rendicontazione delle attività, la SCV ha rilevato la necessità, di integrare "Relazione sulla performance" predisposta dall'Ente con informazioni che consentano di cogliere in maniera evidente l'andamento del Ciclo della Performance, estrapolando dai documenti di rendicontazione esistenti, in forma sintetica e chiaramente comprensibile, gli elementi di interesse per il cittadino utente, quali i più significativi risultati sulla performance della Provincia di Latina, gli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi programmati, le azioni correttive intraprese nel corso dell'anno. A tal proposito, sono certamente da segnalare gli sforzi di miglioramento compiuti dall'Amministrazione. Infatti, anche a seguito di quanto indicato dalla SCV nella Riunione del 9 giugno 2016, l'Amministrazione ha provveduto a redigere una integrazione alla Relazione sulla performance, ai sensi delle linee guida riportate nella delibera Civit n. 5 del 2012, riferita alle attività dell'anno 2015, affinché il documento che ha natura consuntiva, chiuda il relativo ciclo perseguendo la finalità principale di rendicontare i risultati raggiunti rispetto ai programmi, ai progetti e agli obiettivi definiti in sede di programmazione.

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.

Stando a quanto già evidenziato, questa SCV insediandosi di recente ha potuto unicamente ricostruire documentalmente il tutto, e in riferimento ai seguenti documenti:

- al Bilancio di Previsione Annuale e Pluriennale, alla Relazione Previsionale 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 rendicontativa, 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;

A partire da detta base documentale - e 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:
 - a. 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;
 - b. 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:

1. Le linee generali di indirizzo e gli obiettivi strategici contenuti nei documenti di programmazione, sebbene chiaramente definiti e esplicitamente collegati alla programmazione economica e finanziaria, non appaiono di facile connessione con le



dimensioni di analisi del contesto interno ed esterno dell'Ente. E' questa una problematica solo parzialmente risolta dalla Relazione previsionale programmatica- dal 2016 sostituita dal Documento unico di programmazione, art 170 del TUEL e del principio contabile armonizzato n. 4/2. Pertanto, sarebbe auspicabile una 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.

2. Dalla lettura combinata dei diversi documenti di programmazione si evince 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 può attribuire una maggiore significatività al cascading (dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi) degli obiettivi per i diversi livelli organizzativi. Al momento è poco chiaro il grado di idoneità-strumentalità degli obiettivi operativi inseriti nel PEG nel determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi dell'Ente. A ciò contribuiscono:

- I.** la diffusa equiparazione tra obiettivo e svolgimento delle attività;
- II.** la mancanza di riferimenti chiari al raggiungimento di obiettivi pregressi (e quindi la mancanza di un confronto con le tendenze della produttività dell'Amministrazione nel tempo);
- III.** l'assenza di una commisurazione ai valori di riferimento derivanti da amministrazioni analoghe .

3. Come si evince dal Piano Esecutivo di Gestione 2015, per l'anno in esame, sono stati individuati obiettivi suddivisi in strategici e gestionali, misurati indicatori di performance. In generale, la maggior parte degli indicatori previsti non soddisfa i requisiti metodologici previsti dall'art. 5, comma 2, del D.lgs n. 150/2009 e dalla delibera CIVIT n. 89/2010 (schede anagrafiche e relativi test di qualità e fattibilità). Vanno maggiormente valorizzati gli indicatori "out come" vista la loro carenza.

4. La specificazione del legame tra gli obiettivi e i relativi indicatori e target è invece chiara, e avviene per mezzo di apposite tabelle. Tuttavia, il sistema non descrive e quindi non sempre permette di comprendere su quali basi i target vengono concordati e definiti. Rimane dunque difficile comprendere la effettiva rilevanza e complessità dei target inseriti.

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. Sulla base delle risultanze dei report trimestrali di monitoraggio e, quindi, sulla base degli



eventuali scostamenti con i dati previsionali, i Dirigenti dovrebbero proporre una revisione degli obiettivi, tuttavia, tale attività non è stata esercitata nel corso del 2015. Tale difficoltà trova oggettivo riscontro nella riorganizzazione generale degli enti di area vasta come previsto dalla L. 56/2014 di riassetto istituzionale.

b) la qualità dei dati risente dei limiti sopra richiamati circa la 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) il processo attualmente seguito dall'Ente, data anche la prevalenza nel ciclo programmatico di documenti aventi una natura economico-finanziaria, fa emergere il rischio di una potenziale autoreferenzialità. In linea generale, quindi, si può affermare che gli obiettivi sono sempre condivisi dal valutato, ma sono potenzialmente esposti a un rischio di autoreferenzialità. A ciò fanno eccezione gli obiettivi trasversali che, data la rilevanza strategica che essi assumono per le politiche dell'Ente, vengono assegnati in maniera comune a tutti i Dirigenti, sebbene attraverso processo negoziale;

b) gli elementi complessivamente rilevati circa il processo di definizione degli obiettivi operativi e la qualità dei dati di monitoraggio, condizionano evidentemente il grado di efficacia degli strumenti di rappresentazione della performance e, quindi, il livello di utilizzazione degli stessi a supporto dei processi decisionali dell'Ente e, in ultima istanza, a supporto del miglioramento nel tempo del sistema di individuazione e comunicazione dei propri obiettivi.

Inoltre, per quanto riguarda le modalità di svolgimento del monitoraggio nel corso dell'anno 2015 la SCV non può esprimere nessuna valutazione in quanto non ha partecipato a tale processo, tuttavia ha già rappresentato la necessità e l'opportunità da parte della dirigenza di effettuare dei monitoraggi periodici.

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 2015 il processo si è dunque svolto nelle seguenti macro fasi:

RIACCERTAMENTO STRAORDINARIO RESIDUI	DECRETO PRESIDENZIALE N. 26 del 29/04/2015
RENDICONTO 2014	DELIBERAZIONE CONSIGLIO PROV.LE N. 20 DEL 29/04/2015
BILANCIO 2015 - Consiglio provinciale	DELIBERAZIONE CONSIGLIO PROV.LE N. 40 DEL 22/07/2015
BILANCIO 2015 - Assemblea dei Sindaci	DELIBERAZIONE ASSEMBLEA SINDACI N. 8 DEL 15/09/2015
BILANCIO 2015 - Consiglio provinciale 2° passaggio	DELIBERAZIONE CONSIGLIO PROV.LE N. 43 DEL 24/09/2015
PEG 2015	DECRETO PRESIDENZIALE N. 49 del 13/10/2015
ASSESTAMENTO DI BILANCIO CON VARIAZIONE E UTILIZZO AVANZO DI AMMINISTRAZIONE	DELIBERAZIONE CONSIGLIO PROV.LE N. 56 DEL 17/11/2015
RENDICONTO 2015	DELIBERAZIONE CONSIGLIO PROV.LE N. 8 DEL 26/04/2016

In questa fase, la SCV, in base alle informazioni ricevute e all'attività di ricostruzione svolta, auspica una maggiore collaborazione al processo di funzionamento del sistema di valutazione tra l'Organo di indirizzo politico amministrativo, deputato ad elaborare la strategia(e) migliore per affrontare le esigenze del territorio e della cittadinanza, attraverso una programmazione di ampio respiro tendente a risolvere i problemi e le esigenze della comunità; la dirigenza di vertice e i dirigenti, i quali devono produrre risultati, obiettivi sfidanti, gestire persone e risorse, attivare iniziative e risolvere problemi, finalizzato alla realizzazione di un processo virtuoso di tipo circolare, creando valore aggiunto in ogni fase del processo.

Pertanto si rappresenta che l'attuale impianto regolamentare organizzativo che disciplina l'intero ciclo delle performance risulta non armonizzato nel susseguirsi delle norme nel tempo, a tal proposito si rappresenta:

- il Regolamento approvato con DG provinciale n. 1 del 11.01.2007 relativamente alle posizioni organizzative e alte professionalità che all'art. 7 reca un anacronistico intervento del "Nucleo di valutazione" ora SCV nella valutazione delle PO, contrastante con le funzioni attualmente assegnate alla SCV con apposito regolamento;
- il Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza approvato con delibera di Giunta Provinciale n. 1 del 13 gennaio 2011, è stato solo in parte revisionato: a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, l'art.7 sul sistema premiante risulta incoerente* rispetto alla volontà del legislatore di premiare il merito e la professionalità. Altresì, non tiene conto dei significativi processi di cambiamento in atto per le Province che richiedono sistematicamente dei riposizionamenti dinamici da parte dell'Ente locale.



*L'appendice al Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei servizi Dirigenza- Disciplina graduazione retribuzione di posizione e di risultato in particolare l'articolo 13 "Retribuzione di Risultato" comma 5 "Contestualmente all'approvazione del CCD la Giunta Provinciale stabilisce fasce di merito nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 31, comma 2 del Dlgs 150/2009. "Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, nell'esercizio delle rispettive potestà normative, prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre."

Tuttavia quanto sopra espresso, ad eccezione delle necessarie armonizzazione delle disposizioni regolamentari dell'Ente, trova un reale impedimento nell'attuale fluidità normativa nazionale e regionale che determina un quadro di incertezza che ha un immediato effetto sull'attività di programmazione, gestione e controllo.

2.3. Infrastruttura a supporto

L'Ente dispone anzitutto di un settore costituito in Staff per il sistema dei controlli ed il PEG, cui è 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.

Si suggerisce di implementare l'attuale software gestionale, adeguandolo alle indicazioni sopra rappresentate per meglio gestire a pieno il ciclo di gestione della Performance.

2.4. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

La tendenziale sovrapposizione tra ciclo della performance e ciclo economico-finanziario dell'Ente rende difficile avere una chiara percezione di come la misurazione della performance incida sul progressivo miglioramento della gestione strategica ed operativa dell'Ente.

Nel complesso, infatti, il Sistema appare potenzialmente poco efficace nell'orientare i comportamenti del vertice politico-amministrativo e della dirigenza, nonché le decisioni di carattere strategico e/o operativo. E' questo un elemento che dovrà essere attentamente preso in considerazione. A tal fine si rinvia alle considerazioni espresse al punto 2.2. da parte della SCV che costituiscono un punto di cambiamento per l'Ente.

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.

Con verbale del 24 febbraio 2016 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. 43 del 20 gennaio 2016 – 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:

- 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 della pubblicazione sul sito istituzionale entro il 29 febbraio 2016.

Si precisa che dalla attività della SCV sono emerse delle criticità quali ad esempio nella sezione "Consulenti e Collaboratori" l'assenza di dati da pubblicare, giustificata con la sola presenza di legali incaricati di stare in giudizio in difesa dell'Ente e non per attività consulenze.

Sull'argomento la SCV ha raccomandato la procedura ad evidenza pubblica per l'affidamento degli incarichi agli avvocati e consulenti, come misura basale di prevenzione di primo livello e la regolamentazione specifica da parte dell'Ente di tale attività.

In merito a ciò ha invitato l'Ente ad uniformarsi alla prescrizioni ANAC del 28 ottobre 2015 con determinazione n. 12 (aggiornamento al PNA del 2015).

In particolare, la determinazione ANAC n.12 del 28 ottobre 2015, individua le aree relative allo svolgimento di attività sulle quali sono riconducibili un alto **livello di probabilità di eventi rischiosi**:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.

La SCV ha richiamato l'attenzione dell'Ente anche al massimo rispetto degli adempimenti prescritti dal D.lgs 39/2013 e al coinvolgimento dei soggetti terzi nella piena conoscenza e accettazione, dell'adozione del Piano Triennale Anticorruzione da parte della Provincia di Latina.

La SCV ha consigliato di indicare nella sezione trasparenza "Altri Dati" gli incarichi conferiti agli avvocati patrocinanti con il loro Curriculum Vitae, determina di incarico,



impegno di spesa, dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità, incompatibilità etc.etc.

La SCV in merito agli enti controllati ha attenzionato all'Ente l'importanza di verificare che anche tali soggetti giuridici adempiano agli obblighi di previsti dalla legge 190/2012 e dal D.lgs 33/2013 alla luce della determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015: "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici".

La SCV ha analizzato con controlli a campione, anche la delicata sezione "bandi di gara e contratti" con indicazione all'Ente di adoperarsi per un necessario miglioramento nell'attività di pubblicazione dei dati specifici di questa sezione.

La SCV ha verificato l'attivazione di sistemi di trasmissione ai fornitori di Protocolli di legalità da trasmettere con i contratti da sottoscrivere, per consentire ai fornitori l'adesione agli stessi e al codice etico.

2.6. Definizione e gestione degli standard di qualità

In merito a tale punto, La SCV rappresenta che l'Amministrazione non ha coinvolto gli stakeholder nel processo di definizione degli standard di qualità, né sono state svolte le indagini sulla soddisfazione dell'utenza, né adottato appropriate misure organizzative per la gestione di reclami e delle class action.

Inoltre si riscontra la mancanza diffusa delle carte di servizio.

E' auspicabile che venga avviato un percorso di adozione da parte dell'Ente di standard di qualità per motivare le iniziative prese o da prendere per superare tale rilievo.

Queste raccomandazioni si inseriscono, nella prospettiva del processo di trasformazione delle province, che vede una progressiva perdita della funzione di ente erogatore diretta dei servizi, a favore della funzione di ente di secondo livello, con maggiore funzione di coordinamento (natura di ente di area vasta).

2.7. Descrizione delle modalità del monitoraggio della SCV

Come anticipato, ai fini della stesura della presente Relazione, l'attività della SCV si è svolta a partire dall'esame della sola documentazione rilevante così come richiamata nella introduzione della presente Relazione in quanto, si ribadisce nuovamente, che non ha potuto partecipare all'attività di monitoraggio, essendosi insediato il 15 dicembre 2015.

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:

1. un miglioramento del processo complessivo di pianificazione e programmazione e, quindi, un miglioramento dell'efficacia del più complessivo sistema di monitoraggio e misurazione della performance. L'obiettivo dovrebbe essere quello di una più efficace misurazione e valutazione degli ambiti di performance organizzativa così come indicati dall'art. 8 del Decreto Legislativo n. 150, del 2009. Ciò vale in primo luogo per quanto riguarda il primo (e principale) degli ambiti ivi indicati quale è, appunto, la attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività. In merito a ciò la dirigenza ha rappresentato alla SCV, che l'Amministrazione ha provveduto a coinvolgere gli stakeholder attraverso la pubblicazione di questionari accessibili e con il coinvolgimento dei principali portatori di interesse, sugli atti fondamentali dell'Ente.
2. per ciò che concerne il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, si auspica una integrazione dei documenti di programmazione al fine di migliorare la comprensibilità e la attendibilità della rappresentazione delle performance, nonché la comprensibilità delle informazioni ad essa inerenti. La richiamata appendice al regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi delibera di Giunta Provinciale n. 25 del 25 febbraio 2010, in particolare il comma 5, dell'articolo 13 "retribuzioni di risultato" "la valutazione è effettuata con i parametri contenuti nella scheda che si allega (allegato B)". Tale scheda di valutazione dei dirigenti riporta dei punteggi in base ai criteri dalla lettera a) alla lettera b). In merito a ciò la SCV ha già rappresentato all'Amministrazione, all'Organo di indirizzo politico amministrativo, al Segretario Generale ai dirigenti che tale scheda risultata inadeguata e incoerente con l'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance. A tal fine la SCV rinnova l'invito di revisionare e implementare, prevedendo un sistema misto in cui sono oggetto di valutazione oltre agli obiettivi, anche ai comportamenti organizzativi, i quali contribuiscono con pesi diversi ad individuare la prestazione effettiva del dirigente valutato. Il sistema si potrebbe articolare in due seguenti sezioni:
 - a) i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi di performance assegnati: peso assegnato 60% della valutazione complessiva;
 - b) i comportamenti organizzativi, competenze capacità organizzative messe in atto per conseguire tale obiettivo; peso assegnato 40% della valutazione complessiva.



Questo nuovo sistema assicura una dimensione qualitativa ai risultati: retribuzione di risultato correlata alla valutazione sia dei risultati che dei comportamenti organizzativi, ed infine individua le competenze chiave di ogni dirigente rispetto ai comportamenti e ai risultati che l'amministrazione ritiene prioritari e strategici.

3. con riferimento al sistema integrato di misurazione e valutazione della performance, con il sistema di gestione della trasparenza e con il sistema di prevenzione della corruzione, la SCV auspica che le misure contenute nei Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità, così come nei Piani triennali di Prevenzione della Corruzione, siano strutturalmente inserite come obiettivi di performance organizzativa e seguire individuale. In tale contesto la SCV suggerisce già dall'anno 2016 un progressivo adeguamento del complesso degli obiettivi di performance organizzativa e a seguire individuale, con l'applicazione delle disposizioni previste dalla L. n. 190/2012. A tale proposito, si suggerisce di declinare gli obiettivi strategici previsti nel nuovo Piano nazionale anticorruzione 2016 predisposto dall'ANAC in obiettivi operativi e gestionali, che riguardano sia il redigendo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione che Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità dell'amministrazione da parte dell' Ente Locali.

La SCV prende atto con favore del nuovo Regolamento sul controllo analogo sugli organismi partecipati della Provincia, controllo sia di tipo strategico che operativo gestionale ed intersettoriale. Si ritiene doveroso rappresentare che, il controllo sugli Organismi partecipati, oltre ad essere previsto dal TUEL e dallo schema di decreto "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica" in corso di definizione da parte del Parlamento, è un preciso indirizzo che l'ANAC e la Corte dei Conti dettano alle Amministrazioni pubbliche, al fine di presidiare e monitorare sistematicamente i controlli su tali organismi e società. A tal fine si invita quanto prima alla creazione di apposita struttura deputata al controllo e al monitoraggio periodico.

3. PRIMO MONITORAGGIO SULL'AVVIO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE 2016.

Stante l'attuale situazione dell'Ente, che risente in maniera significativa della mancata definizione del 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 2016 si può dire che ancora non vi sia stato.

La Provincia di Latina, si ricordi, al pari delle province del Lazio paga lo scotto di non avere una legge regionale di riordino, attuativa della legge 56/2014, inoltre, per effetto della manovra di governo del triennio 2015/2017, nello scorso anno ha ricevuto un taglio esorbitante pari a circa 17.000.000 di euro.

Quanto sopra si legge sul ciclo della performance nei seguenti termini:



- a) non sono stati comunicati i tagli del 2016, e il decreto enti locali pubblicato il 23 u.s. non è accompagnato da alcuna indicazione di tal genere, per cui ad oggi, sebbene la scadenza sia prossima, non è stato approvato neanche lo schema di Bilancio 2016/2018;
- b) non vi è in alcun modo sentore del nuovo perimetro di attività afferenti le funzioni fondamentali e/o di riordino, che a sua volta sia il punto di partenza della nuova struttura organizzativa, dotazionale e strumentale, per cui ad oggi non è stato approvato il piano di riassetto;
- c) la dotazione organica risulta finanziariamente effettivamente dimezzata, con accollo delle spese da parte della regione, ma il personale solo in parte è stato prelevato, per cui lo svolgimento delle funzioni non fondamentali appoggiate a tutt'oggi sull'ente risulta particolarmente gravoso;
- d) l'equilibrio di bilancio e il raggiungimento del patto di stabilità, nelle previsioni, dovrà essere mantenuto con ricorso agli strumenti suppletivi del decreto citato, sebbene siano state eliminate le sanzioni del patto di stabilità.

Come conseguenza di quanto riportato, l'Ente, a tutt'oggi, non si è potuto dotare del Bilancio di previsione, del Documento Unico di Programmazione e conseguentemente del Piano Esecutivo di Gestione, il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance.

La situazione di fatto dell'esercizio provvisorio protratto oltre metà anno, è una fondamentale criticità per il ciclo della performance 2016, il cui avvio, secondo le impostazioni dell'Ente è collegato alla tempistica della di adozione degli atti di programmazione economico /finanziario.

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