

# PROVINCIA DI GROSSETO

## ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Al Sig. Presidente

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione trasparenza ed integrità dei controlli interni

### **Premessa**

Il presente documento è redatto dall'Organismo di Valutazione (OdV) dell'Amministrazione Provinciale di Grosseto, allo scopo di rendicontare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, in relazione ai compiti specifici attribuiti dall'Ente allo stesso OdV, giuste le previsioni del Titolo V "Misurazione e Valutazione della Performance" del vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi (ROUS).

In attuazione dei principi del DLgs 150/2009, all'art. 31 del citato ROUS sono delineati i compiti dell'OdV; tra questi competono all'Organismo compiti di monitoraggio, verifica e validazione connessi al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, la verifica della corretta applicazione dei processi di misurazione e valutazione e dell'utilizzo del sistema premiale, la verifica dell'ottemperanza agli obblighi di trasparenza e pari opportunità e del grado di condivisione del sistema di valutazione.

La presente relazione intende inoltre evidenziare il grado di attuazione dei principi e dell'assolvimento degli obblighi insiti nelle disposizioni del DLgs 150/2009 per quanto applicabili alle Autonomie locali, e fornire eventuali indicazioni e proposte di miglioramento.

### **Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale (SMVP) è stato predisposto in coerenza ai principi e alle disposizioni enunciati nel DLgs 150/2009 e recepiti dall'Ente in apposito documento approvato con deliberazione della Giunta Provinciale n. 53 del 10.04.2012.

Con successiva deliberazione n. 54, stessa data, l'Amministrazione provinciale ha altresì adottato, in conformità al SMVP, le metodologie per la valutazione del personale dipendente, del personale dirigenziale e degli incaricati di posizione organizzativa e di alta professionalità.

È pertanto dall'anno 2012 che la verifica dei risultati del personale dirigenziale e del rimanente personale è condotta dall'OdV e dai dirigenti sulle previsioni del citato SMVP, senza che vi siano mai state osservazioni o presentati formali ricorsi sulla metodologia valutativa o in ordine a irregolarità procedurali.

## **Performance organizzativa e individuale**

Le finalità del Piano della Performance sono assolte dagli strumenti di programmazione e di rendicontazione previsti dal TUEL.

In particolare, per ogni anno a decorrere dal 2012 sono stati adottati il PEG, il Rendiconto di Gestione e la Relazione di quest'ultimo; da tale documentazione l'OdV ha ricavato annualmente il complesso degli obiettivi dell'Ente, lo stato di attuazione e ne ha positivamente certificato l'esito.

Nell'anno 2015 la Provincia di Grosseto ha adottato il PEG 2015 con Decreto presidenziale n. 90 del 06.10.2015 e s.m.i. e il Direttore Generale, con determinazione n. 3686 del 17.12.2015 ha adottato il PdO.

Con deliberazione del Consiglio Provinciale di Grosseto n. 14 del 25.05.2016 è stata adottata la Relazione al Rendiconto della Gestione 2015 che, secondo quanto previsto dal vigente SMVP, costituisce la valutazione della performance organizzativa a livello strategico, rappresentando strumento fondamentale sia per la trasparenza sia per i lavori dell'Organismo di Valutazione.

Con riferimento alla performance organizzativa, oltre al livello di raggiungimento degli obiettivi specificamente individualmente attribuiti con atto di GM n 78/2015, gli ambiti su cui i dirigenti hanno selettivamente relazionato sono stati i seguenti, desunti dall'art. 8 DLgs 150/2009:

- Grado rilevato di soddisfazione dei destinatari dei servizi, tenendo conto del numero segnalazione di disservizi ricevute, verificate, risolte; delle indagini di customer satisfaction svolte.
- Azioni condotte per modernizzare e migliorare l'organizzazione, le competenze e le capacità attuative (informatizzazione, ridefinizione dei processi, piani razionalizzazione, formazione del personale)
- Grado di efficienza nell'impiego delle risorse, contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione tempi procedurali (smaltimento carichi di lavoro, riduzione/annullamento arretrati, riduzione di tempi procedurali, a parità o riduzione delle risorse impiegate (numero lavoratori) )
- Azioni condotte per sviluppare le relazioni con cittadini e stakeholder (consultazioni pubbliche, notiziari o avvisi alla cittadinanza, utilizzo dei social media)

Per quanto riguarda il livello di raggiungimento degli specifici obiettivi e in ordine alle capacità gestionali evidenziate dai dirigenti, in riferimento all'anno 2015 la misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale è avvenuta attraverso l'utilizzo del sistema di indicatori riferiti ai profili di risultato riportato nel Piano degli Obiettivi approvato Direttore Generale, con determinazione n. 3686 del 17.12.2015 e mediante assegnazione del relativo punteggio in base al SMVP, oltrechè a seguito della verifica del comportamento organizzativo desunto dalla scheda B della metodologia valutativa dei dirigenti (GP n. 54/2012).

- In merito alla definizione e assegnazione degli obiettivi, l'OdV ha rilevato: un adeguato collegamento tra gli obiettivi stessi e le indicazioni di strategia dell'Amministrazione,
- un buon grado di descrizione degli obiettivi e dei relativi indicatori,
- una positiva concatenazione tra gli obiettivi individuali dei dirigenti, delle PO e del rimanente personale.

Le modalità di individuazione e assegnazione degli obiettivi individuali sono state coerenti con le indicazioni contenute nella metodologia di misurazione e valutazione della performance.

## **Grado di condivisione del Sistema di valutazione**

Si ritiene che il Sistema di misurazione e valutazione della performance abbia dimostrato negli anni 2012/2015 una sufficiente efficacia nell'orientare le scelte del vertice politico-amministrativo e i comportamenti delle figure apicali al fine di migliorare la performance organizzativa e individuale.

## **Utilizzo dei premi**

Si evidenzia la correttezza dei processi relativi all'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dal dlgs 150/2009, dal dlgs 141/2011, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione e nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

Per quanto attiene le figure apicali, il premio è stato amministrato in coerenza con i risultati della valutazione delle performance individuali, e quindi con modalità di differenziazione in assoluta coerenza con la previsione regolamentare e le indicazioni di principio del Legislatore.

## **Trasparenza**

L'OdV ha espresso il proprio compito di verificare l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e integrità verificando "de visu" quanto pubblicato al 31.12.2015 come da disposizioni ANAC. Rispetto a tali obblighi risulta una piena ottemperanza di quanto previsto. Il referto della verifica effettuata è pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente".

## **Osservazioni conclusive**

L'Organismo di Valutazione osserva che il complessivo sistema della valutazione e delle metodologie collegate alla valutazione della performance dell'Amministrazione Provinciale di Grosseto, è stato applicato con coerenza agli scopi a cui è demandato.

Rilevano alcuni punti che mostrano una moderata complessiva criticità quali:

- colloqui di medio periodo con i dirigenti: è necessario effettuare tale importante rilevazione entro il mese di luglio di ciascun anno;
- dare maggior continuità e sufficiente pubblicità allo strumento dei controlli amministrativi successivi;
- soddisfazione dei cittadini: è opportuno sviluppare strumenti semplici di rilevazione della soddisfazione dei cittadini.

L'Odv sottolinea che gli unici appunti sopra evidenziati sono dovuti alla complessa situazione delle ex province, ora Enti di II° livello di Area Vasta con funzioni primarie e stringenti limitazioni in materia di personale e di risorse economiche impiegabili nel complesso delle attività demandategli dalla Stato e dalle Regioni.

Grosseto 28.01.2016

f.to Componente esterno dott. Massimo Cervoni

f.to Componente esterno dott. Emiliano Puntarello