

Provincia Regionale di Messina
denominata “Libero Consorzio Comunale”
ai sensi della L.R. n.8/2014

Nucleo Indipendente di Valutazione

Relazione annuale
sul funzionamento complessivo del
sistema di valutazione, trasparenza
e integrità dei controlli interni
ANNO 2013

Art. 14, comma 4, lett. a del d.lgs 150/2009 e ss.m.i.

Art. 10, comma 1, lett. a del Regolamento che disciplina la misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della Performance

PRESENTAZIONE

La Relazione rappresenta un momento di verifica della corretta applicazione del Sistema di misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della Performance nell'anno 2013. A tal fine si richiamano la Relazione sulla Performance 2013, validata dal Nucleo Indipendente di Valutazione e l'Attestazione del NIV sull'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

Premessa

Il Nucleo Indipendente di Valutazione della Provincia Regionale di Messina, nominato con Determinazione del Commissario Straordinario n.46 del 19/12/2013, è composto dal Dott. Antonino Saija, con funzioni di Presidente, dalla dott.ssa Caterina Moricca e dalla prof.ssa Loredana Zappalà, componenti.

Del Nucleo fa parte il Segretario generale dell'Ente, dott.ssa Maria Angela Caponetti, organo tecnico senza diritto di voto.

Il Nucleo Indipendente di Valutazione nella composizione sopra descritta succede al Nucleo di Valutazione (NdV) della Provincia Regionale di Messina, nominato con Determinazione del Presidente della Provincia n. 128/2008, modificato con determinazioni n.93/2010 e n.139/2010, e composto dal Dott. Antonino Saija, con funzioni di Presidente, dal dott. Enrico Buda e dal dott. Placido Leonardi.

Il Nucleo Indipendente di Valutazione ha preso atto dell'attività condotta, nel corso del 2013 dal precedente organismo ed in particolare della continua attività di stimolo per dare compiuta attuazione al ciclo della performance prevista dal decreto legislativo 150/2009.

Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Linee generali

La prima importante valutazione il Nucleo la registra riguardo la definizione di un nuovo Sistema di Valutazione che entrerà a regime nel 2014 e che introduce la valutazione della performance organizzativa, la valutazione della capacità di differenziare le valutazioni individuali, e riordina i sistemi di monitoraggio periodico.

E' necessario ricordare che negli anni scorsi il Nucleo di Valutazione era intervenuto ribadendo l'esigenza di introdurre un nuovo Sistema di valutazione dei dirigenti integrato da una valutazione della Performance Organizzativa a livello di ente e da un criterio di valutazione della capacità dirigenziale di differenziazione della valutazione dei dipendenti che meglio rispondesse ai

principi dettati dal d. lgs.150/09, ma che non si poteva prescindere da una modifica del CCDI – Area Dirigenza che comportasse un sensibile adeguamento dell'indennità di risultato a vantaggio dell'indennità di posizione e disciplinasse la Performance Organizzativa.

Il NIV da atto che con le modifiche introdotte nei Contratti decentrati e nei Sistemi di valutazione è stata introdotta la valutazione della performance organizzativa, la valutazione della capacità di differenziare la valutazione e si è aumentata dal 15% al 30% la quota di fondo destinato alla retribuzione del risultato dei dirigenti.

L'intero Sistema di valutazione, costruito anche su proposizione del Nucleo, si appalesa in linea di principio, come idoneo alle valutazioni delle performance.

Elaborazione del Piano delle Performance 2013-2015

Il 2013 è stato l'anno di chiusura del mandato del Presidente on. Avv. Giovanni Cesare RICEVUTO (2008-2013) e dell'inizio dell'attività Commissariale del dott. Filippo Romano, nominato Commissario Straordinario, in sostituzione e con le funzioni di tutti gli Organi provinciali, con D.P.R.S. n.171 del 18/06/13 a seguito dell'entrata in vigore della Legge Regionale 27 marzo 2013, N. 7, recante norme transitorie per l'istituzione dei liberi Consorzi comunali in sostituzione delle Province Regionali, legge che ha sospeso il rinnovo degli organi provinciali.

Questo passaggio ha caratterizzato anche la formulazione del Piano della Performance.

Per la prima parte dell'anno la struttura organizzativa ha operato in continuità con gli indirizzi dell'Amministrazione Ricevuto e con gli obiettivi indicati nelle linee strategiche del Piano triennale della Performance 2012/2014.

Dal 20 giugno 2013, data del suo insediamento, il Commissario straordinario con i poteri del Presidente ha definito ed assegnato con diversi atti d'indirizzo gli obiettivi rilevanti per l'Ente.

Con deliberazione n. 69/CG del 5 dicembre 2013 si è formalizzato quanto di fatto era contenuto negli atti d'indirizzo assegnando gli obiettivi alla struttura organizzativa dell'Ente riordinata con delibera n.55CG del 31/10/2013 ed articolata in Direzioni (a cui sono preposti Dirigenti), Servizi ed Uffici.

Contestualmente agli obiettivi è stato definito il Piano esecutivo di gestione (PEG) ed assegnate le risorse finanziarie tenendo conto delle indicazioni contenute nel Bilancio di previsione 2013, nel Bilancio pluriennale 2013/2015 e nella Relazione previsionale e Programmatica 2013/2015, approvati con delibera n.223 del 26 novembre 2013 dal Commissario straordinario con i poteri del Consiglio Provinciale.

Appare evidente che gli obiettivi non sono stati attribuiti ad inizio anno, anzi quasi dati a consuntivo; questo pregiudica ogni valutazione sostanziale consentendo solo una valutazione meramente formale.

D'altronde, già a partire dalla elaborazione del Piano della Performance, il sistema consente l'attribuzione ad inizio d'anno degli obiettivi caratterizzati dalla chiara definizione, dalla presenza di indicatori e target certi, dalla frequenza della rilevazione del loro stato di attuazione.

Il rispetto della tempistica assume fondamentale importanza nell'attività programmatica di assegnazione degli obiettivi.

A tale riguardo il Nucleo non può che ribadire quanto contenuto nel documento di validazione della Performance per l'anno 2011 elaborato lo scorso 24/12/12 e che qui si riporta. In quella occasione il Nucleo ha richiamato “... l'attenzione dell'Amministrazione sul rispetto dei tempi di attribuzione degli obiettivi che il Regolamento vigente indica nel 31 gennaio dell'anno di riferimento. Il protarsi del ritardo nella formulazione del Piano della Performance e degli obiettivi ben oltre il primo semestre non consente le verifiche periodiche dello stato di raggiungimento degli obiettivi, il monitoraggio dei costi sostenuti e delle valenze strategiche e di mettere in atto eventuali correttivi. ...”

Performance organizzativa

Le modifiche introdotte al Sistema di valutazione, hanno consentito di rapportare la valutazione della performance organizzativa all'erogazione di una parte del salario accessorio.

Per l'anno 2013 sono stati definiti gli obiettivi di performance organizzativa. Tali obiettivi (di gestione strategica, per fini istituzionali e di efficiente gestione economica) certamente rilevanti e pertinenti rispetto alla missione istituzionale ed alle priorità amministrative della Provincia, sono risultati meglio misurabili e valutabili per la presenza di indicatori di risultato e target attesi in un arco di tempo predeterminato, anche se occorre raffinare la determinazione degli indicatori e target per una più adeguata possibilità di misurazione.

Valutazioni delle Performance Individuali

Il Nucleo valuta positivamente lo sforzo nell'adeguare la misurabilità ed attendibilità degli obiettivi assegnati tali da favorire la crescita e lo sviluppo dei servizi e delle attività. Gli indicatori di risultati, il target atteso consentono di valutare meglio, rispetto ai periodi pregressi, il grado di raggiungimento dei risultati.

Gli obiettivi assegnati sono risultati collegati con i grandi temi strategici (contenimento delle spese, trasparenza, anticorruzione) ed hanno reso possibile il collegamento a cascata degli obiettivi assegnati al personale dipendente.

Emergono comunque criticità tanto nella tempistica di assegnazione degli obiettivi quanto nella rilevazione e monitoraggio periodico sullo stato di attuazione.

Per quel che riguarda i dirigenti, il sistema presuppone l'invio delle schede di autovalutazione accompagnate dalle relazioni e da ogni documentazione utile al processo di valutazione entro il mese di gennaio successivo all'anno di riferimento.

Anche in questo caso il Nucleo evidenzia come non sono rispettati i tempi di trasmissione e le relazioni sono spesso carenti, tanto da costringere il Nucleo e gli Uffici a continue richieste di precisazione.

Le relazioni sono iniziate a pervenire il giorno 5 febbraio 2014 e l'ultima è giunta il giorno 24 marzo 2014. E' evidente che il ritardo pregiudica la conclusione della valutazione delle performance nei tempi previsti.

La positiva introduzione della trasmissione telematica delle relazioni e della documentazione ha comunque ridotto i tempi dell'istruttoria.

Differenziazione delle valutazioni dei propri dipendenti

Riguardo gli esiti del sistema di valutazioni individuali il Nucleo rileva come, fatta eccezione per le valutazioni individuali dei dirigenti effettuate dal Nucleo Indipendente di valutazione, sussiste una evidente indifferenziata valutazione delle performance individuali del personale dipendente. Ciò comporta un'attribuzione "a pioggia" della retribuzione accessoria che non premia il merito, le buone prassi, le eccellenze. Vanno rivisti e corretti i sistemi premianti del personale laddove non garantiscono una corretta applicazione della normativa in materia di premialità.

Monitoraggio e verifica stato di attuazione

Il sistema prevede l'invio di relazioni periodiche sulle attività dirigenziali, volte a monitorare in itinere il raggiungimento degli obiettivi. Il Nucleo ha rilevato principalmente la mancanza di puntualità nella trasmissione delle relazioni, e tra l'altro la parte riguardante il monitoraggio periodico degli obiettivi, risulta incompleta in quanto non assegnati ad inizio d'anno.

Altrettanto importante è che si metta in prima linea il tema del rapporto con gli utenti e con gli stakeholder, evidenziando la centralità degli obiettivi strategici rivolti verso l'esterno, che si avvii senza indugio la rilevazione della percezione della qualità dei servizi erogati ai cittadini mediante

senza indugio la rilevazione della percezione della qualità dei servizi erogati ai cittadini mediante customer satisfaction e, sul fronte interno, che si rilevi il livello di benessere organizzativo e del grado di condivisione del sistema di valutazione.

Per l'ottimale svolgimento del ciclo e per dare ulteriore efficacia all'azione intrapresa, che si auspica prosegua con il coinvolgimento di tutte le strutture dell'Ente, il Nucleo Indipendente di Valutazione ribadisce l'invito all'Amministrazione a dotarsi degli strumenti di programmazione ad inizio esercizio, anche per consentire un'adeguata verifica periodica dell'attuazione degli obiettivi programmati e dell'andamento gestionale ed apportare eventuali correttivi in itinere. Necessitano pertanto, accorgimenti regolamentari per semplificare il monitoraggio e la verifica periodica dello stato di attuazione delle performance supportati, anche, da un adeguato sistema di digitalizzazione informatica.

Integrazione con il ciclo di bilancio e con gli altri sistemi di controllo.

La soluzione organizzativa e regolamentare adottata per garantire coerenza tra il sistema di misurazione e valutazione, ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio ed ancora con gli altri sistemi di controllo, in particolare del controllo strategico e di gestione, può essere adeguata a condizione che, come questo Nucleo aveva sottolineato nel documento di validazione della performance del 2012, *“la necessaria sinergia tra i due sistemi strumentali riesca ad incrementarsi, e trovi una convinta partecipazione del personale, rispetto ai faticosi e rituali adempimenti burocratici attuali dei dirigenti Non sempre infatti i report predisposti dai dirigenti consentono una completa ed esaustiva disamina dei risultati raggiunti. Controllo di gestione e sistema di valutazione devono essere il presupposto per rendere effettiva nell'Ente l'”interattività operativa”, intendendosi con ciò descrivere il processo per cui gli elementi desunti dal sistema di valutazione e dal controllo di gestione servano, in una dialettica costante con i Dirigenti responsabili, ad introdurre le azioni di cambiamento ed innovazione necessari ed a fornire alla sfera politica i necessari elementi di conoscenza per una consapevole attività di indirizzo. Questo processo in atto non esiste e sia il controllo di gestione che il sistema di valutazione disperdono dati importanti ed utili da cui non si desumono le necessarie ed utili azioni in relazione agli obiettivi assegnati e conseguenti interventi volti a migliorare in termini di efficienza ed efficacia l'azione amministrativa.”*

Trasparenza

L'entrata in vigore del d. Lgs. 14 marzo 2013 n.33, di riordino della disciplina in materia di trasparenza, ha richiesto l'adeguamento delle informazioni già contenute nel sito istituzionale dell'Ente e definite dal Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2012/14.

Nella home page del sito istituzionale è collocata la sezione "Amministrazione trasparente", ai sensi dell'art.9 del citato d. Lgs.

La pubblicazione e l'aggiornamento dei dati pubblicati, è stato monitorato e valutato dal NIV come da Attestazione e Griglia di monitoraggio pubblicati nella suddetta sezione come da delibera ANAC n.77/2013.

Messina 09/10/14

Il Nucleo di Valutazione

Il Presidente
F.to Il Presidente

I Componenti
F.to Dott.ssa Moricca
Prof.ssa Zappalà