



Organismo Indipendente di Valutazione



Salerno li, 28 settembre 2018

Relazione intermedia annualità 2018

Art. 19 del vigente Regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance. Relazione Intermedia annualità 2018.

(Approvato con la deliberazione della Giunta provinciale n. 471 del 20 dicembre 2010 e modificato con le deliberazioni della Giunta Provinciale n. 296 del 10 ottobre 2011, n. 164 dell'8 giugno 2012 e n. 67 del 12 aprile 2013).

PREMESSA

Il decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, attua la legge n° 15 del 4 marzo 2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Il decreto prevede l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, per consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi e realizza il passaggio dalla cultura di mezzi a quella di risultati con l'obiettivo di produrre un tangibile miglioramento della performance delle amministrazioni pubbliche prevedendo premi aggiuntivi per le performances di eccellenza e per i progetti innovativi, criteri meritocratici per le progressioni economiche, l'accesso dei dipendenti migliori a percorsi di alta formazione.

Le logiche di fondo a cui la Relazione sulla Performance risponde vanno ricercate in un potenziamento delle azioni volte a rendere sempre più trasparente la Pubblica Amministrazione grazie ad una diffusione sempre crescente di informazioni funzionali e gestionali e nella valorizzazione di forme di controllo diffuso fondate sulla massima circolazione dell'informazione.

Il riferimento legislativo a cui si è sopra accennato, rappresenta una norma di indirizzo per la Provincia che, nell'ambito della propria autonomia, vi ha dato attuazione enucleando il ciclo della



Organismo Indipendente di Valutazione

valutazione e dotandosi del Regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance.

Ai sensi dell'Art. 9 del richiamato Regolamento, l'OIV svolge le seguenti funzioni:

- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- indirizza l'attività del controllo di gestione per la parte relativa alla misurazione della performance individuale e organizzativa e utilizza i risultati dello stesso;
- riferisce al Presidente (ex Giunta), con cadenza almeno semestrale, sull'andamento delle performance e comunica tempestivamente le criticità riscontrate;
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.lgs. 150/2009, secondo quanto previsto dai regolamenti dell'ente, dai contratti collettivi nazionali e dai contratti integrativi, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- sulla base del sistema di misurazione e valutazione, propone al Presidente la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi collegati alla performance;
- è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti di misurazione e di valutazione;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui all'art. 11 del D. Lgs. 150/2009 e all'art. 40 del presente regolamento;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- cura periodicamente, di concerto con il direttore generale, la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione;
- valuta in modo comparativo le candidature presentate al fine dell'assegnazione del premio annuale per l'innovazione, di cui all'art. 32 del presente regolamento;
- valuta e seleziona i dirigenti al fine dell'accesso ai percorsi di alta formazione e di crescita professionale di cui all'art. 36 del presente regolamento;
- supporta i dirigenti nella valutazione e selezione dei dipendenti al fine dell'accesso ai percorsi di alta formazione e di crescita professionale di cui all'art.36 del presente regolamento;
- certifica, nella relazione annuale i risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente al fine di destinare una quota





Organismo Indipendente di Valutazione

degli stessi al premio di efficienza di cui all'art. 27 del decreto legislativo n. 150 del 2009, secondo le modalità previste dalla contrattazione decentrata integrativa.

L'OIV svolge, inoltre, le altre funzioni disciplinate dal vigente regolamento, nonché quelle previste dallo statuto e dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Il richiamato Regolamento che l'OIV effettui una valutazione intermedia del grado di raggiungimento degli obiettivi e degli altri fattori di valutazione entro il 31 maggio ed il 30 settembre di ogni anno. Stabilisce inoltre, che si proceda ad una sola valutazione intermedia, entro il 30 settembre, nel caso in cui il bilancio, il PEG ed il PDO non siano stati adottati entro il mese di febbraio, come nel caso di specie.

Ciclo di gestione della performance

Il ciclo di gestione della performance si articola e tiene conto necessariamente delle seguenti fasi:

- a. programma amministrativo e linee programmatiche;
- b. piano generale di sviluppo;
- c. bilancio di previsione e l'allegata relazione previsionale e programmatica;
- d. piano esecutivo di gestione (PEG);
- e. piano dettagliato degli obiettivi (PDO);
- f. piano settoriale di lavoro (PSL);
- g. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- h. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, secondo le procedure e i criteri di cui al presente regolamento;
- i. adozione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

La relazione intermedia di cui all'art. 19 comma 1 del regolamento, rappresenta pertanto un riscontro infrannuale eseguito dall'OIV sul grado di sviluppo e di attuazione del sistema di gestione della performance adottato dall'ente.

La relazione ha per oggetto gli aspetti essenziali del:

- sistema di misurazione e valutazione della performance,
- sistema di trasparenza ed integrità
- sistema di controllo interno adottato.

La relazione fornisce la valutazione dell'OIV a seguito delle attività di verifica condotte nel pieno rispetto del proprio ruolo di autonomia e indipendenza rispetto all'organizzazione analizzata.



Organismo Indipendente di Valutazione

Piano annuale della Performance – Piano esecutivo di Gestione/Piano dettagliato degli obiettivi (PEG/PDO)

4

Il piano esecutivo di gestione ed il collegato piano dettagliato degli obiettivi rappresentano il naturale completamento annuale del sistema dei documenti di programmazione, in quanto permettono di affiancare a strumenti di pianificazione strategica e di programmazione (Linee di mandato, relazione previsionale e programmatica, bilancio pluriennale e bilancio preventivo annuale) un efficace strumento di budgeting in cui vengono esplicitati gli obiettivi, le risorse e le responsabilità di gestione, per ciascun centro di responsabilità.

In riferimento all'art. 4 del d.lgs. 150 il ciclo di gestione della performance è sovrapponibile e ampiamente compatibile con le modalità di gestione degli obiettivi del PEG/PDO.

Obiettivi

Gli obiettivi vengono definiti ed assegnati ai centri di responsabilità con il PEG/PDO, raccordandosi ai contenuti della pianificazione strategica, con valore di risultato atteso, tramite appositi indicatori. Sono inoltre collegati in modo sistematico alle risorse economiche, finanziarie ed umane.

Sul livello di raggiungimento degli obiettivi vengono svolti monitoraggi periodici (semestrali o quadrimestrali) ed impostati interventi correttivi sull'andamento della gestione.

L'analisi di queste dinamiche conduce alla valutazione ed alla rendicontazione dei risultati.

Gli obiettivi possono essere rimodulati al verificarsi di eventi tali da imporre una rivisitazione dei loro contenuti.

In riferimento alle disposizioni dell'art. 5 del d.lgs. 150/09 il sistema di gestione degli obiettivi dovrà consentire il rispetto di tutte le disposizioni in termini di rilevanza e pertinenza, misurabilità e concretezza, ricerca di azioni di miglioramento, riferibilità ad un arco temporale annuale.

Caratteristiche degli obiettivi

La programmazione degli obiettivi deve garantire i seguenti requisiti:

- omogeneità del numero di obiettivi proposti, attività standard e almeno due e massimo cinque per servizio;
- gli obiettivi devono qualificarsi come una reale attività di raggiungimento di un risultato definito, misurabile e sfidante, con indicazione dei tempi da rispettare, quantità da raggiungere, miglioramento di qualità, miglioramento dei risultati economici e finanziari in termini di entrate/uscite e costi/ricavi;
- gli obiettivi devono essere collegati ad attività rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle strategie dell'Ente;



Organismo Indipendente di Valutazione

- la descrizione degli obiettivi deve essere analitica e non limitarsi ad una generica enunciazione di intenti;
 - i tempi di realizzazione devono indicare le reali date in cui si prevede che gli obiettivi abbiano i loro stati di avanzamento più significativi.
- Ogni fase per definirsi raggiunta deve avere un riscontro oggettivo, come ad esempio il raggiungimento di un indicatore, la produzione di un documento, lo svolgimento di un evento o altro;
- gli indicatori di qualità e del grado di soddisfazione dell'utenza (anche interna) saranno accompagnati da indagini seguite e coordinate a campione dall'OIV;
 - l'obiettivo deve essere programmato in ragione del budget e quindi in ragione delle risorse assegnate;
 - l'obiettivo deve riportare il personale dipendente coinvolto per la sua realizzazione;



Valutazione del Peso degli obiettivi

Gli obiettivi vengono ponderati in ragione dei seguenti fattori di valutazione:

- importanza nell'ambito dei programmi dell'Amministrazione;
- grado di complessità tecnica organizzativa;
- rilevanza sotto l'aspetto economico e finanziario;
- innovatività e miglioramento di efficacia, efficienza e qualità.

Compiti dell'OIV e Regolamento

I principali compiti svolti dall'Organismo Indipendente di Valutazione nel complesso delle attività connesse al Sistema sono:

- monitorare e validare il funzionamento complessivo del Sistema;
- promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza;
- rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale dipendente.

Per quanto riguarda la valutazione della Performance, in coerenza con quanto disposto dall'art. 7, D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, l'Ente dispone di Regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance, approvato con la deliberazione della Giunta provinciale n. 471 del 20 dicembre 2010 e modificato con le deliberazioni della Giunta provinciale n. 296 del 10 ottobre 2011, n. 164 dell'8 giugno 2012 e n. 67 del 12 aprile 2013.



Organismo Indipendente di Valutazione

L'OIV, attività svolte e valutazioni sull'assetto della Provincia di Salerno

Le funzioni di OIV, esperite in organismo collegiale, sono all'attualità svolte dall' Organismo Indipendente di Valutazione presieduto dal Dott. Vincenzo Marrazzo e completato dai componenti Aw. Mario Della Porta ed Aw. Eva Fezza.

L'OIV ha monitorato costantemente gli ambiti di funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e valutazione, del sistema premiale e del sistema di trasparenza, integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione, a decorrere dall'accettazione dell'incarico.

Nell'attività di ricognizione e valutazione dell'OIV fin qua svolta, esulando dalle perplessità contestualizzate dalla gestione nel suo complesso delle "Partecipate" provinciali, scaturenti sia da aspetti tecnici che finanziari, nonché concernenti il puntuale svolgimento della funzione di controllo analogo anche avendo riguardo ai delicati effetti sugli adempimenti essenziali dell'Ente oltre che sulle indubbe ripercussioni sulle valutazioni circa le performances di cui alla competenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione, non sono state riscontrate gravi criticità rispettivamente ascrivibili ai Dirigenti e caducanti gli obiettivi strategici e operativi predisposti e condivisi con la Direzione Generale e pertinenti con le strategie e con le priorità dell'Ente, attese le problematiche oggettive in cui versa la Provincia di Salerno dall'entrata in vigore della L. n. 56/2014.

Pesa sulla finanza provinciale e pertanto su tutto il ciclo della Performance, la costante tensione sulle entrate, determinata dalla progressiva contrazione di quelle derivate, esiguamente compensate dal potenziamento delle entrate proprie, i vistosi ritardi nell'erogazione dei trasferimenti erariali e regionali e, sono marcatissime le conseguenze delle ripetute manovre sul Fondo sperimentale di riequilibrio, che hanno, di fatto, annullato la capacità programmatoria delle Province in generale, della complessa (per estensione, densità e tipicità) Provincia di Salerno in particolare.

Determinante anche il consistente utilizzo di entrate a carattere straordinario per il finanziamento di spesa corrente, cui, a ben dire, tutte le Province italiane hanno fatto ricorso per fronteggiare la riduzione dei trasferimenti, nonché l'applicazione dell'avanzo di amministrazione (peraltro influenzato dall'elevata mole di residui attivi) per il conseguimento dell'equilibrio di parte corrente.

E' evidente la necessità di un riallineamento e di un costante coordinamento tra le fasi procedurali di trasferimento delle funzioni e delle risorse, come disciplinate dalla legge n. 56/2014 e la produzione degli effetti finanziari che ad esse si correlano, al fine di garantire una





Organismo Indipendente di Valutazione

corretta attuazione della riforma degli Enti di area vasta ed il rispetto dei criteri di sana gestione finanziaria, nonché la regolarità amministrativo contabile delle gestioni dei medesimi Enti.



La stagnante situazione ordinamentale della Provincia quale Enti di area vasta

La mancata conferma in sede di consultazione referendaria ha determinato l'interruzione del processo di riforma in atto, creando una condizione di incertezza sia nella prospettiva del riassetto dei livelli di governo locale, sia nella gestione della situazione esistente, soprattutto per la regolamentazione degli assetti istituzionali e degli aspetti finanziari degli Enti interessati dalla riforma. Con la legge n. 56/2014, il legislatore ha inteso realizzare una significativa riforma di sistema della geografia istituzionale della Repubblica (Corte Cost. sentenza n. 50 del 2015), anticipando, in parte, quella prefigurata dalla riforma costituzionale poi cancellata dal Referendum. Ed è per questo che nella legge viene ripetutamente utilizzata la formula «in attesa della riforma del Titolo V della parte seconda della Costituzione e delle relative norme di attuazione», con riferimento alle Province esistenti. Cionondimeno detti Enti, definiti dal legislatore di "area vasta", hanno nella medesima legge n. 56/2014 una disciplina organica che deve ritenersi valida fino all'adozione di nuove e diverse disposizioni; così come, se fosse stata approvata la riforma costituzionale, lo sarebbe stata fino all'adozione delle relative disposizioni di attuazione.

La legge n. 56/2014 regola, infatti, gli organi, le modalità elettive, la forma di governo e le funzioni fondamentali delle Province quali enti territoriali operanti nella vigenza del testo costituzionale del 2001. La mancata approvazione del referendum sulla riforma costituzionale in sostanza ha avuto l'effetto di cristallizzare la riforma ordinamentale per i profili relativi alle Province e agli Enti di area vasta alle statuizioni della legge n. 56/2014. Non può, invece, attribuirsi a quest'ultima il valore di riforma-ponte destinata a durare solo il tempo necessario alla modifica costituzionale, perché non lo consente la lettura della norma, che non pone condizioni risolutive dell'efficacia della disciplina, né i principi affermati dalla Corte costituzionale sulla natura della materia oggetto della legge.

In proposito la Consulta, con la sentenza n. 220/2013, ha precisato che l'art. 117 lett. p) della Carta costituzionale, nel definire il perimetro di competenza legislativa esclusiva dello Stato nella materia degli Enti territoriali, ne ha individuato i contenuti nel potere di definire «le componenti essenziali dell'intelaiatura dell'ordinamento degli Enti locali, per loro natura disciplinate da leggi destinate a durare nel tempo e rispondenti ad esigenze sociali e istituzionali di lungo periodo».

La formula espressiva della transitorietà sopra ricordata va intesa in questa prospettiva e non può ritenersi che coincida con una limitazione di durata temporale, anche perché la disciplina "a



Organismo Indipendente di Valutazione

termine” per questo tipo di riforme è già stata censurata dalla stessa Corte (sentenza n. 220 del 2013), con riferimento al ricorso alla decretazione d’urgenza.



In pratica la legge n. 56/2014 esprime un nuovo assetto delle Province e del livello istituzionale di area vasta che è da ritenere stabile per il rispetto del principio di continuità delle funzioni amministrative e, in quanto tale, opera, oggettivamente, in una prospettiva duratura. D’altra parte, sotto un profilo generale, agli Enti di area vasta vengono assegnate funzioni di livello sovra-comunale che sono indispensabili per gestire interessi di dimensione più ampia rispetto a quelli di prossimità che devono, comunque, essere garantiti. Pertanto, fino a nuova e diversa disciplina dell’area vasta, questa resta identificata negli enti esistenti, Province e Città metropolitane, ed in particolare le Province conservano il ruolo di enti essenziali per l’esercizio a livello locale di funzioni amministrative (c.d. funzioni di area vasta) di dimensione ultracomunale così come individuate dalla medesima legge.

Per quanto concerne la Provincia di Salerno per quello che riguarda gli assetti gestionali e funzionali, si è registrata un forte miglioramento in termini di maggiore incisività dell’azione organizzativa ed un oggettivo superamento della condizione di precarietà che prerogative costituzionali e riforma hanno generato.

Si resta convinti che il quadro istituzionale per gli aspetti regolativi dei rapporti finanziari per questo specifico profilo vada ridefinito tra compiti affidati e risorse assegnate.

Per le funzioni fondamentali la necessità di rivedere la coerenza e la congruità delle misure finanziarie adottate è a nostro parere improcrastinabile per le esigenze immediate dell’amministrazione provinciale.

Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e Piano dettagliato degli Obiettivi (PDO) per l'annualità 2018

Con Decreto del Presidente n. 32 del 16 marzo 2018 di approvazione PEG/PDO/PP provvisorio 2018 avente appunto ad oggetto: *“Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) provvisorio e del Piano dettagliato degli Obiettivi (PDO) provvisorio per l'annualità 2018”* si è provveduto all’approvazione dei budget provvisori di spesa e degli obiettivi provvisori per l’esercizio finanziario 2018.

Le criticità economico-finanziarie della Provincia di Salerno hanno indotto il Consiglio provinciale ad adottare la deliberazione n. 149 del 23.11.2017 con la quale si è dato formale ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all’art. 243-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (TUEL).



Organismo Indipendente di Valutazione

Con deliberazione n. 11 del 21.02.2018, il Consiglio Provinciale ha approvato il Piano di riequilibrio finanziario ai sensi dell'art. 243 bis TUEL.

Le misure ivi contenute sono correttamente recepite, quali tema ed obiettivi strategici, in tutti i documenti di programmazione finanziaria dell'Ente (DUP 2018-2020, bilancio di previsione 2018-2020 e PEG/PDO 2018-2020). Con Decreto del Ministero dell'Interno del 9.02.2018 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 38 del 15.02.2018) è stato differito il termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2018-2020 al 31 marzo 2018, in considerazione che gli enti locali in sede di predisposizione dei bilanci di previsione, non disponevano ancora in maniera completa di dati certi in ordine alle risorse finanziarie disponibili, in quanto la legge di bilancio per l'anno 2018, che disciplina tale aspetto, era in corso di approvazione.

La Corte dei conti, con deliberazione della Sezione Autonomie n. 18 del 12 giugno 2014, ha segnalato la necessità per gli Enti di dotarsi di strumenti provvisori di indirizzo e di programmazione finanziaria e operativa al fine di sopperire all'assenza, all'inizio dell'esercizio, degli strumenti di programmazione previsti dall'ordinamento.

Di recente l'art. 3, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, ha così disposto: "Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali, devono essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa".

L'art. 169 TUEL, al comma 3 bis, prevede che il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.

Alla luce del predetto contesto, si è posta la necessità, nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione 2018-2020, di adottare il Piano esecutivo di gestione (PEG) e il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) provvisori con riferimento all'esercizio 2018.

Il documento in questione, in quanto anche Piano della performance (PP), rappresenta strumento indispensabile per il controllo strategico e di gestione nonché per la valutazione della performance dei dirigenti e del personale dell'Ente.

Con successiva circolare prot. 48479 del 26.02.2018, il Settore Economico Finanziario, in virtù dell'avvenuta approvazione del piano di riequilibrio finanziario pluriennale (Delibera C.P. n. 11 del 21.02.2018), ha illustrato le significative restrizioni e regole di comportamento in materia di impegni di spesa e di liquidazioni, sollecitando altresì l'adozione dei provvedimenti di



Organismo Indipendente di Valutazione

accertamento delle entrate afferenti ai capitoli di competenza, indispensabili per gli equilibri di parte corrente 2018, il tutto nel rigoroso rispetto dei principi di cui all'art. 163, comma 2, del TUEL e del punto n. 8 "Esercizio Provvisorio e gestione provvisoria" del principio contabile 4/2 applicato concernente la contabilità finanziaria.

10

L'approvazione del P.E.G. provvisorio, coerente con l'ultimo bilancio approvato sulla cui base è stata deliberata la gestione provvisoria, ha consentito, nel rigoroso rispetto delle limitazioni e delle tipologie di spese relativi alla gestione provvisoria, prevista dall'art. 163, comma 2, del D. Lgs. 267/2000:

- l'effettuazione delle spese riguardanti la somministrazione e fornitura di beni e servizi a carattere continuativo;
- l'effettuazione delle spese di cui all'art.191 del D.Lgs.267/00;
- l'effettuazione delle spese correlate a fondi con destinazione vincolata, già acquisiti al bilancio e già assegnati a obiettivi specifici;
- la gestione dei residui attivi e passivi provenienti da esercizi precedenti;
- la gestione delle risorse umane e strumentali assegnate.

Come indirizzi operativi per l'utilizzo da parte dei dirigenti responsabili di settore, delle risorse economiche utilizzabili in base a quanto previsto del punto n. 8 "Esercizio Provvisorio e gestione provvisoria" del principio contabile 4/2 applicato concernente la contabilità finanziaria, sono stati delineati con opportuni criteri:

- gli atti di gestione adottati nel suindicato periodo devono avere quale oggetto esclusivo attività istituzionali, riconducibili alle funzioni e ai compiti che la Provincia deve obbligatoriamente svolgere;
- l'impegno delle spese deve avvenire nel rispetto di quanto previsto principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria e nel rigoroso rispetto delle limitazioni e delle tipologie di spese relativi alla gestione provvisoria, prevista dall'art. 163, comma 2, del D. Lgs. 267/2000, come stabilito con decreto presidenziale n. 14/2018;
- l'acquisizione di beni, servizi e lavori deve avvenire nel rispetto della normativa comunitaria, nazionale e regionale in materia di appalti, nonché di quanto stabilito da direttive interne dell'ente;
- gli atti di gestione non possono riguardare interventi, iniziative o progetti di nuova definizione o comunque con impostazione innovativa, richiedenti in ogni caso l'approvazione d'indirizzo dell'organo politico nel P.E.G..



Organismo Indipendente di Valutazione

Lo schema di Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) e del Piano della performance (PP) provvisorio 2018, che è stato elaborato sulla base delle proposte dirigenziali contenute nella scheda predisposta dalla Segreteria Generale, è stata inviato dal Segretario Generale, con nota n. 25064 del 26.01.2018, al Presidente dell'OIV.

I predetti obiettivi danno attuazione a quanto fissato nella sezione strategica del DUP 2016-2019 e si conformano, altresì, agli indirizzi strategici contenuti nel piano di riassetto dell'Ente, approvato con deliberazione di Consiglio provinciale n. 66 del 13.07.2016 e modificato con deliberazione n. 110 del 15.09.2016, nonché all'obiettivo di riequilibrio, di cui al Piano approvato con delibera di CP n. 11 del 21/02/2018.

Nella definizione degli obiettivi si è tenuto debitamente conto di quanto stabilito dall'art. 1, comma 844, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di stabilità 2018) prevedente che, ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56.

Giacché l'elaborazione del predetto piano rappresenta la condizione indispensabile per poter procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, nei limiti di cui al successivo comma 845 della medesima legge n. 205/2017, si è individuato il Settore Personale, già incaricato della programmazione del fabbisogno del personale, si assegnando al Dirigente del Settore Servizi ai Comuni il compito di coordinare le attività e gli adempimenti necessari alla predisposizione del piano di riassetto organizzativo, avvalendosi della collaborazione dei Dirigenti dei settori coinvolti e della Segreteria Generale, in virtù delle competenze in materia di organizzazione del lavoro ad essa attribuite. Il predetto schema di PDO/PP provvisorio è stato modificato previa adozione dei decreti n. 20 del 16 febbraio e n. 22 del 2 marzo 2018 con i quali, rispettivamente, sono state apportate modifiche ed integrazioni alla macrostruttura organizzativa e al funzionigramma-organigramma dell'Ente

L'Amministrazione ha opportunamente provveduto alla pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente", sul sito istituzionale della Provincia.

Con [Decreto del Presidente n. 86 del 29 giugno 2018: approvazione PEG/PDO/PP 2018 definitivo](#), si è definitivamente approvato il Piano della Performance che definisce gli indicatori per la misurazione e i relativi target, che sono stati individuati in base alla loro tracciabilità.



Organismo Indipendente di Valutazione

Considerazioni in premessa del Decreto

12

“Permane per l’anno 2018 la pesante situazione di criticità per le Province e le Città metropolitane, dovuta soprattutto al gravoso contributo alla finanza pubblica posto a carico degli enti predetti. In particolare, le Province versano in una situazione di grave difficoltà riconducibile alla circostanza che, nel percorso tracciato dalla legge n. 56/2014 (legge Delrio), si è inserita la legge n. 190/2014 (legge di stabilità 2015) che ha operato pesanti tagli ed oneri a carico delle Province, pur nell’invarianza delle necessità finanziarie per le medesime. Ne deriva un quadro di forte difficoltà, in conseguenza del quale è seriamente compromessa la garanzia dello svolgimento delle funzioni fondamentali assegnate all’ente dalla predetta legge n. 56/2014. La situazione di grave difficoltà nel mantenimento degli equilibri di bilancio ha determinato l’approvazione del piano di riequilibrio finanziario pluriennale ex art. 243 bis del T.U.E.L. (deliberazione di Consiglio Provinciale n. 11 del 21 febbraio 2018). In data 07.06.2018, con deliberazione di Consiglio provinciale n. 34 è stato approvato il bilancio di previsione 2018-2020, che tiene conto di quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione 2018-2020, approvato con deliberazione di Consiglio provinciale n. 29 del 23.05.2018. L’art. 169 tuel, al comma 3 bis prevede che il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all’articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG. Il presente PDO/PEG è stato realizzato, per la parte della definizione degli obiettivi dal Segretario Generale e per la parte finanziaria dal Dirigente del Settore Economico Finanziario. Per la parte relativa al Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) e Piano della performance (PP) La scrivente, in qualità di Segretario Generale dell’Ente, ha provveduto a convocare i Dirigenti in data 13 giugno 2018 al fine di confrontarsi sulla definizione degli obiettivi alla luce del bilancio approvato e della situazione di forte criticità esistente sia in termini di personale che in termini di risorse finanziarie (cfr. verbale prot. 201800130347 del 15.06.2018). I dirigenti hanno poi avanzato le proposte di obiettivo: Settore Servizi ai Comuni e Musei, Biblioteche e Pinacoteche - nota prot. PSA201800130138 del 14.06.2018 e nota prot. PSA201800132052 del 20.06.2018; Settore Patrimonio ed Edilizia Scolastica – mail del 20.06.2018; Settore Personale e Settore Politiche del Lavoro (fino al 31.05.2018) – nota prot. PSA201800132348 del 21.06.2018; Corpo di Polizia Provinciale – nota prot. PSA201800132393 del 21.06.2018; Settore Ambiente ed Urbanistica – mail del 21.06.2018; Settore Viabilità e Trasporti - nota prot. PSA201800132485 del 21.06.2018; Settore 2 Economico- Finanziario – mail del 22.06.2018; Settore Presidenza – nota prot.



Organismo Indipendente di Valutazione

PSA201800132933 del 22.06.2018 e nota prot. PSA201800133113 del 25.06.2018; Avvocatura – nota prot. PSA201800132954 del 22.06.2018. La scrivente, nell’ambito dei compiti attribuiti in materia dal combinato disposto del decreto presidenziale n° 144/2017 e dai vigenti regolamenti di contabilità e degli uffici e dei servizi, ha elaborato la proposta di PDO, tenendo conto di quanto proposto dai Dirigenti e attribuendo a ciascun Dirigente - in modo prioritario - l’obiettivo dell’attuazione del piano di riequilibrio, atteso che la performance organizzativa della Provincia di Salerno per l’anno 2018 è sicuramente centrata sull’attuazione del medesimo, condizione imprescindibile per la prosecuzione delle attività dell’Ente che, in mancanza, dovrebbe dichiarare il dissesto. Gli obiettivi operativi inseriti negli obiettivi collettivi sono stati poi assegnati a ciascun Dirigente come il primo degli obiettivi strategici del Settore, in quanto sono prioritari e ad essi dovranno essere indirizzati gli sforzi, le risorse umane e finanziarie dell’ente. La pesatura degli obiettivi è stata così rimodulata in modo omogeneo per tutti i Dirigenti, in esecuzione degli atti di programmazione dell’ente, quali Dup, Bilancio, piano di riequilibrio, che sono i capisaldi ed i punti fermi della declinazione degli obiettivi, da cui non si può prescindere. Gli ulteriori obiettivi richiesti dai dirigenti sono stati mantenuti e rimodulati in maniera omogenea. In conclusione di questa relazione istruttoria e come già scritto in innumerevoli note e conferenze dei dirigenti, tutta la struttura dell’Ente, a partire naturalmente dai Dirigenti, è chiamata ad una grande sfida: riuscire ad assicurare i servizi essenziali alla cittadinanza e ad assicurare il rispetto degli obiettivi operativi relativi all’obiettivo collettivo del piano di riequilibrio. Per la parte relativa al Piano Esecutivo di gestione (PEG) Il piano esecutivo di gestione (PEG) è il documento che permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell’apposita Sezione del Documento Unico di Programmazione (DUP). I contenuti del PEG, fermi restando i vincoli posti con l’approvazione del bilancio di previsione e, per questo Ente, con il piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale, sono la risultante di un processo iterativo e partecipato che ha coinvolto l’Amministrazione e la dirigenza dell’ente; Il piano esecutivo di gestione: - è redatto per competenza e per cassa con riferimento al primo esercizio considerato nel bilancio di previsione; - è redatto per competenza con riferimento a tutti gli esercizi considerati nel bilancio di previsione successivi al primo; - ha natura previsionale e finanziaria; - ha contenuto programmatico e contabile; - ha carattere autorizzatorio, poiché definisce le linee guida espresse dagli amministratori rispetto all’attività di gestione dei responsabili dei servizi e poiché le previsioni finanziarie in esso contenute costituiscono limite agli impegni di spesa assunti dai responsabili dei servizi; - ha un’estensione temporale pari a quella del bilancio di previsione. La struttura del PEG è stata



Organismo Indipendente di Valutazione

predisposta in modo tale da rappresentare la struttura organizzativa dell'ente per centri di responsabilità, individuando per ogni obiettivo o insieme di obiettivi appartenenti allo stesso programma un unico dirigente responsabile. La definizione degli obiettivi comporta un collegamento sia con il periodo triennale considerato dal bilancio finanziario, sia con la gestione dei residui attivi e passivi, anch'essi attribuiti. Nel PEG le risorse finanziarie sono destinate agli specifici obiettivi facendo riferimento al quarto livello di classificazione del piano dei conti finanziario. Le risorse finanziarie, insieme a quelle umane e materiali, sono state assegnate ai singoli dirigenti per la realizzazione degli specifici obiettivi di ciascun programma. Inoltre, siccome il PEG costituisce un presupposto del controllo di gestione, in riferimento ai singoli servizi e ai centri di costo, sono stati predisposti indicatori ed indici, alimentati da dati contabili ed extracontabili, ovvero parametri gestionali definiti a preventivo, che poi dovranno trovare confronto con i dati desunti, a consuntivo, dall'attività svolta. Il fine è verificare, attraverso l'analisi delle risorse acquisite e della comparazione tra i costi e la quantità dei servizi offerti, la funzionalità dell'organizzazione dell'ente, l'efficacia, l'efficienza ed il livello di economicità nell'attività di realizzazione degli obiettivi assegnati. Da qui l'obbligo per i dirigenti di fornire al settore economico finanziario alla data del 30.06, del 30.09 e del 31.12 anche i valori necessari per la predisposizione periodica dei referti del controllo di gestione".

14

Il Funzionigramma

Il funzionigramma vigente è stato approvato con giusto decreto n. 4 del 14 febbraio 2017- del Direttore Generale, poi modificato previo decreto direttoriale, consistente nell'assegnazione del Servizio Partecipate all'ing. Michele Lizio in luogo del dott. Alfonso Ferraioli.

Dal momento che è in atto ulteriore modifica sostanziale, si rimanda a nuovo Funzionigramma approvato, ai fini delle nuove pesature.

Misurazione e valutazione della performance organizzativa

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa prevede il monitoraggio sugli obiettivi assegnati.

Il sottoscritto OIV ribadisce ancora una volta di considerare l'opportunità di adottare applicativi informatici a supporto della procedura di assegnazione e di valutazione degli obiettivi in modo da



Organismo Indipendente di Valutazione

consentire l'analisi sul raggiungimento dei singoli obiettivi e attività, nonché sui singoli parametri che concorrono alla valutazione del comportamento organizzativo.

15

Grado di condivisione degli strumenti del Ciclo della Performance

Il Segretario Generale con i dirigenti responsabili di Area e di Servizio, sono stati attori di vari incontri al fine di proporre e definire possibili declinazioni degli obiettivi strategici in obiettivi operativi, associandovi indicatori, target, azioni e tempistica e quant'altro previsto dall'art. 5 del D. Lgs. n. 150/2009.

Performance Individuale – Misurazione Performance Individuale

In concordanza a quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione, risulta che sia programmata una verifica intermedia delle attività.

L'Ente avvia così il processo di rilevazione consuntiva delle attività e degli obiettivi assegnati.

I principi e i criteri ispiratori del sistema di misurazione e dell'intero ciclo di gestione della performance risultano essere stati adeguatamente comunicati ai soggetti interessati.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è correntemente pubblicato sulla sezione "Amministrazione Trasparente".

Criticità e punti di forza nella misurazione e valutazione della Performance Individuale

La corretta individuazione di specifici target quantitativi o qualitativi con output predefiniti di riferimento su cui misurare le performance individuali consente di individuare con precisione i fattori di debolezza ed innestare sull'analisi degli stessi opportune azioni di miglioramento.

Processo di attuazione del Ciclo della Performance

L'OIV, fa per l'ennesima volta presente di non essere supportato da una Struttura Tecnica costituita da personale interno all'Ente. Si invita e si diffida chi di competenza a voler destinare risorse umane dedicate al supporto delle attività relative al ciclo della Performance e le altre attività connesse.

Infrastruttura di Supporto

Il sottoscritto OIV ravvisa l'esigenza di dotarsi di sistema informativo adeguato alle esigenze di misurazione della performance, perché diverse tipologie di dati richiedono ancora oggi una raccolta manuale degli stessi presso gli uffici, che li gestiscono tramite applicazioni o procedure



Organismo Indipendente di Valutazione

non integrate e che rendono difficile l'analisi dei target e degli indicatori funzionali rispetto alla valutazione delle performance e all'assicurazione della qualità.

16

Sistemi Informativi ed Informatici a supporto della Trasparenza e l'Integrità e per il Rispetto degli Obblighi di Pubblicazione

L'Ufficio URP dell'Ente utilizza sistemi informativi per l'archiviazione e la pubblicazione dei dati previsti nel Decreto 33/2013; i dati trasmessi in parte telematicamente ed in parte cartacei vengono pubblicati, a seconda della loro tipologia, tramite inserimenti manuali, i dati vengono raccolti dal personale dell'URP che per competenza li carica direttamente sul portale web dell'Ente per essere pubblicati online.

I servizi specifici e le operazioni necessarie al corretto e pieno assolvimento degli obblighi di trasparenza a carico dell'Amministrazione sono stati individuati con provvedimento del responsabile della trasparenza.

Il monitoraggio delle azioni e dei contenuti viene svolto dai responsabili dei diversi Servizi, dal responsabile della trasparenza e dall'OIV che procede ad una verifica a campione dei dati pubblicati sul sito web.

Sono inoltre presenti sistemi per la rilevazione degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente" e, sono previsti sistemi per misurare il livello di interesse degli stakeholders sulla qualità delle informazioni pubblicate e per raccoglierne i giudizi.

Definizione e Gestione degli Standard di Qualità

La Provincia di Salerno non ha ancora adottato un programma di gestione di standard di qualità.

Il documento rappresenta una mappatura dei servizi. La misurazione degli standard di qualità avviene attraverso un sistema di controllo finalizzato a verificare il grado di "soddisfazione" degli uffici in relazione al flusso comunicativo ed organizzativo.

Vista l'importanza di questi strumenti per il monitoraggio della performance, l'OIV sottolinea l'opportunità di definire gli standard qualitativi dei servizi offerti da tutte le strutture e la redazione della carte dei servizi, con riguardo alla individuazione di indicatori in grado di misurare e quantificare in modo valido, pertinente ed affidabile le dimensioni della qualità e i valori attesi/conseguiti in corrispondenza di ciascun indicatore (costruendo serie storiche), a cui connettere le valutazioni delle strutture e del personale.



Organismo Indipendente di Valutazione

Miglioramento del Ciclo di Gestione della Performance

17

L'OIV ritiene che permangano margini di miglioramento nella gestione del ciclo della performance, in particolare:

-una gestione tempestiva ai fini della chiusura del ciclo della performance, auspicando che tutte le attività di rilevazione dei dati e di valutazione possano trovare conclusione entro i termini previsti dal Regolamento;

-l'adozione di un adeguato sistema informativo di supporto che permetta una più efficace, oltre che più celere, gestione documentale e del flusso informativo.

L'OIV raccomanda attenzione alla qualità del dato e lo sviluppo di un sistema informativo di supporto al controllo direzionale in grado di consentire il monitoraggio costante degli indicatori di tipo strategico e gestionale.

A seguito quindi delle attività di monitoraggio eseguite e sulla base delle informazioni raccolte in collaborazione con il Dirigente alla Presidenza (Supporto all'OIV) dott. Alfonso Ferraioli, l'Organismo Indipendente di Valutazione della Provincia di Salerno, in relazione al ciclo di gestione della performance sui risultati intermedi raggiunti dall'Ente rispetto all'implementazione del Ciclo di gestione della performance all'interno dell'organizzazione, seppur con la necessità di una maggiore puntualità nel rispetto delle fasi, circa gli adempimenti dettati dal Decreto Legislativo n.150 del 2009, esprime un giudizio tendenzialmente positivo circa il raggiungimento degli obiettivi per l'annualità 2018.

Si rimanda alla redazione delle Valutazioni Finali per eventuali correttivi da apportare.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Il Presidente

I Componenti