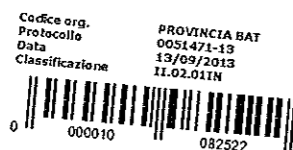




*Provincia di*  
*Barletta Andria Trani*

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE



Ill.mo Signor  
Dott. Francesco Ventola  
Presidente della Provincia di  
Barletta – Andria – Trani

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Provincia di Barletta – Andria - Trani, ai sensi dell'art.14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere Civit n. 4/2012 e n. 5/2012, ha preso in esame la "Relazione sulla Performance 2012-2014", approvata dall'Amministrazione Provinciale con deliberazione di Giunta n. 54 del 26.06.2013 ed inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione con nota prot. n. 0040589 dell'11.07.2013.

La Relazione sulla Performance 2012-2014 della Provincia di Barletta – Andria – Trani risulta conforme alle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 150/2009, nonché alle indicazioni contenute nella delibera n. 5/2012 della Civit.

Onde verificare i contenuti della Relazione medesima, l'OIV ha proceduto ad una attenta analisi degli atti programmatici e di rendicontazione dell'Ente Provinciale, così come specificati nella "Sintesi delle

c/o I.T.A. Piazza San Pio X n. 9 – 70031 Andria – Tel. 0883.1976050 – Fax 0883.596632  
mail: s.generale@provincia.bt.it



*Provincia di*  
*Barletta Andria Trani*

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

carte di lavoro”, allegata al presente atto. Da detto esame, è emersa la piena attendibilità dei dati e delle informazioni ivi contenuti.

La “Relazione sulla Performance 2012-2014” della Provincia di Barletta – Andria – Trani fornisce una rappresentazione completa ed al tempo stesso snella di tutta l'attività dell'Ente, utilizzando, in conformità alla delibera CIVIT n. 5/2012, un'impostazione ripartita in più paragrafi, mediante i quali viene data sia una rappresentazione socio - economica del territorio provinciale - una sorta di *abstract*, dedicata soprattutto ai cittadini ed agli stakeholder – sia una elaborata indicazione degli obiettivi, dei risultati raggiunti, degli scostamenti, delle risorse, delle pari opportunità, caratterizzanti l'istituzione “Provincia”.

L'OIV, inoltre, ha avuto modo di rilevare un buon coordinamento tra la realizzazione progressiva del ciclo di gestione e valutazione della performance e quello della programmazione finanziaria e di bilancio.

La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV.

Tutto ciò premesso, l'OIV valida la “Relazione sulla performance 2012-2014” della Provincia di Barletta – Andria – Trani.



*Provincia di*  
*Barletta Andria Trani*

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

Il presente documento viene pubblicato nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del Portale della  
Provincia di Barletta – Andria – Trani.

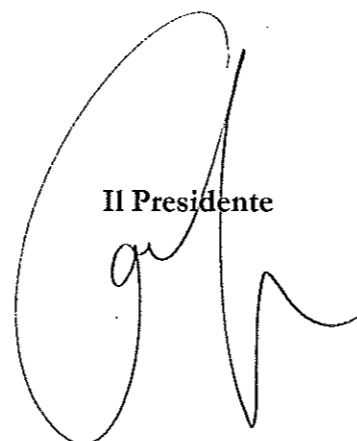
Andria, li 12 settembre 2012.

**I Componenti**



*All.: ut supra*

**Il Presidente**



**SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO**

DENOMINAZIONE AMM.NE

Provincia di Barletta Andria Trani

Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AL FINE DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (C) (max. 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (D)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	La presentazione e l'indice soddisfano pienamente i requisiti richiesti con deliberazione n. 5/2012 della Civit. La volontà di dare chiarezza all'esposizione emerge dall'adozione di un "Glossario della Performance".	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	La sintesi richiesta è stata elaborata in piena rispondenza a quanto richiesto dalla deliberazione n. 5/2012 della Civit.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Il contesto esterno di riferimento è stato oggetto di una puntuale descrizione del territorio, della popolazione residente, nonché del tessuto socio-economico.	SI
2.2	L'amministrazione	L'Amministrazione è stata rappresentata nella sua completezza, con la elaborazione di grafici relativi alla macrostruttura organizzativa, nonché all'Amministrazione in cifre, quest'ultima esplicitata con la formulazione di percentuali individuanti il personale per Categorie, Sesso e Titolo di studio.	SI
2.3	I risultati raggiunti	L'OIV ha esaminato il "Piano delle performance 2012-2014: Pdo e Peg su base triennale", adottato con deliberazione di Giunta Provinciale n. 76/2012, le singole variazioni intervenute sul Piano delle Performance medesimo, nonché i Report elaborati da ciascun settore contenenti l'indicazione puntuale in ordine alle percentuali di raggiungimento degli obiettivi proposte dai dirigenti per il Settore di competenza. Ha proceduto, quindi, avvalendosi dell'attività coadiuvante della Struttura Tecnica Permanente, ad una analitica istruttoria dei suddetti documenti nonché di altri richiesti ad integrazione, giungendo ad elaborare, per i singoli Settori, schede esplicative del raggiungimento degli obiettivi, che sono state oggetto di contraddittorio con i Dirigenti. I "risultati raggiunti" elaborati nella "Relazione sulla Performance" appaiono conformi alle risultanze dell'OIV.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Dall'esame della documentazione indicata al punto 2.3, è emerso che i risultati programmati nel Piano delle Performance e non raggiunti (criticità), così come gli obiettivi ed i risultati maggiormente sfidanti e rilevanti per la collettività (opportunità) sono stati idoneamente rappresentati nella "Relazione sulla Performance 2012-2014".	SI
3	OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Esaminati i documenti programmatici dell'Ente Provinciale, l'OIV ha avuto modo di valutare come il processo di programmazione sviluppato dalla Provincia di Barletta - Andria - Trani, con riferimento al triennio 2012-2014, sia partito da una rilettura per obiettivi strategici del programma di mandato istituzionale, procedendo, poi, a ricondurre le priorità e le progettualità, ricomprese all'interno del Programma di mandato, ad Aree Strategiche di carattere trasversale, alla cui realizzazione sono stati chiamati ad apportare il proprio contributo i vari Assessorati e settori dell'Ente, con la cooperazione e l'utilizzo di tutte le unità organizzative. Nella Relazione sulla Performance 2012-2014, il grado di raggiungimento degli obiettivi di ogni singola Area strategica, nonché la media delle percentuali di raggiungimento delle 5 aree sono stati puntualmente rappresentati da grafici a torta.	SI
3.1	Albero della performance	Nell'Albero della Performance si è data una analitica e chiara indicazione dei settori dell'Ente, i cui obiettivi sono stati ricondotti a cinque Aree Strategiche, individuate sulla base del programma di mandato Presidenziale, ciascuna dotata di una colorazione diversa per rendere immediato il riferimento degli obiettivi alle aree medesime.	SI
3.2	Obiettivi strategici	Nella Relazione sulla Performance 2012-2014, il grado di raggiungimento degli obiettivi di ogni singola Area strategica, nonché la media delle percentuali di raggiungimento delle 5 aree sono stati puntualmente rappresentati da grafici a torta.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Nella Relazione sulla Performance 2012-2014, il grado di raggiungimento degli obiettivi di ogni singola Area strategica, nonché la media delle percentuali di raggiungimento delle 5 aree sono stati puntualmente rappresentati da grafici a torta.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Nell'attività di costruzione del PDP si è perseguito l'obiettivo di dotare l'Amministrazione di uno strumento utile non solo per l'attività di programmazione, ma anche per quella di consuntivazione dei risultati e tale da consentire, quindi, l'ottimizzazione dei tempi per giungere alla misurazione e valutazione dei risultati. Il Pdp, infatti, essendo stato progettato in stretta interconnessione con il sistema di misurazione e valutazione della Performance, è stato elaborato facendo assurgere a parte integrante e sostanziale dello stesso le schede di programmazione degli obiettivi e azioni, in cui, con riferimento a ciascun obiettivo di settore strategico e operativo (Sez. A), trovano esplicitazione azioni, personale assegnatario, indicatori, pesi, tempi di realizzazione (Sez. B). Tali documenti programmatici, unitamente alle schede, compilate per Settore, contenenti la percentuale di raggiungimento degli obiettivi attribuita dall'OIV - che, in seguito, saranno oggetto di pubblicazione come allegati all'atto di Validazione dell'OIV - consentono la verifica dello stato di attuazione della programmazione dell'Ente Provinciale.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Il ciclo delle Performance della Provincia di Barletta - Andria - Trani si è sviluppato in stretto raccordo con la programmazione economico - finanziaria e di bilancio. L'Ente Provinciale ha, infatti, adottato un Piano delle Performance che non ha assunto la veste di nuovo documento programmatico, ma che è nato dall'adeguamento dei documenti programmatici già esistenti alle disposizioni legislative contenute nella riforma Brunetta, con linguaggio chiaro ed accessibile, in conformità ai principi di trasparenza ed accessibilità di cui al d. lgs. n. 150/2009. Gli obiettivi pianificati nel PDP risultano conformi agli obiettivi di mandato dell'Amministrazione Provinciale e coerenti con gli altri documenti di programmazione: Relazione Previsionale e Programmatica, Bilancio Pluriennale e Bilancio di Previsione Annuale. Le risorse finanziarie utilizzate nel raggiungimento degli obiettivi programmati sono state idoneamente resecontate, nella Relazione sulla Performance, tenendo conto del Piano Esecutivo di Gestione PEG (approvato con D.G.P. n. 76/2012) e del Rendiconto Anno 2012.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Nella Provincia di Barletta - Andria - Trani, con Determinazione Dirigenziale del Settore Personale n. 199 del 13.09.2011, è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia, insediato il 07.11.2011. Nell'anno 2012, l'attività del CUG è stata rivolta in modo particolare ad indagini sullo stato del benessere organizzativo e delle pari opportunità presenti nell'ambito provinciale, attività questa sfociata nella proposizione di una serie di azioni positive da inserire nell'adottando "Piano delle Azioni Positive".	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	L'Amministrazione Provinciale ha rappresentato il processo di redazione della relazione sulla performance in conformità a quanto richiesto nella delibera n. 5/2012 della CIVIT.	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	E' stata redatta apposita tabella con l'indicazione dei soggetti, dei tempi e delle responsabilità.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	L'Amministrazione Provinciale ha puntualmente resocontato in ordine ai punti di forza ed ai punti di debolezza del ciclo di gestione della Performance, facilmente riscontrabili da un esame della documentazione richiamata nella "Relazione della Performance 2012-2014".	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Non è stata elaborata un'apposita tabella in quanto gli obiettivi strategici sono stati debitamente ed analiticamente descritti al punto 2.3.	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	Non redatta, ma i documenti a supporto dell'analisi contenuta nella Relazione sulla Performance sono indicati all'interno della relazione medesima.	SI
Allegato 4	Tabella sulla valutazione individuale	Tabella non applicabile agli Enti Locali.	