



PROT. N. 75204 - 19.12.2014

*PROVINCIA DI
BARLETTA - ANDRIA - TRANI*

*Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di
valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'attestazione
degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità*

Anno 2012

Premessa

*La riforma introdotta dal D.Lgs. n. 150/2009 ha posto enfasi, tra gli altri, su tre concetti, ponendoli in stretta relazione l'uno con l'altro: **la misurazione, la meritocrazia e la trasparenza**. I tre concetti ne sottintendono un quarto che rappresenta, al tempo stesso, il punto di partenza e il punto d'arrivo del percorso di riforma che le amministrazioni pubbliche italiane stanno contribuendo ad attuare in questi anni. Si tratta del concetto di **performance**.*

La riforma Brunetta ha trovato il proprio fondamento motivazionale in un momento storico in cui le performance della pubblica amministrazione erano percepite come insoddisfacenti.

Tale percezione derivava paradossalmente non da informazioni tratte da sistemi di misurazione e valutazione dei risultati, bensì da una condizione di opacità, di conoscenza parziale o scorretta della natura e del livello di risultati che le amministrazioni pubbliche producono.

A questo dato si aggiungeva, peraltro, la difficoltà di riconoscere e premiare il merito di quei manager pubblici che contribuivano più di altri a raggiungere risultati importanti, anche quando questi risultati si producevano e risultavano evidenti.

*L'impostazione del percorso di riforma introdotto dal D. Lgs. n. 150/2009, nel suo declinare in modo esplicito i tre concetti ora richiamati, si discosta dal precedente ed analogo percorso, avviato nel 1999 tramite il DPR n.150, incentrato sul concetto di controllo. Anche in quel caso, peraltro, al centro del **corpus normativo**, vi era il concetto, implicito, di **performance**, inteso in termini di risultati, rispetto ai quali venivano individuati i diversi livelli in cui si può collocare l'attività di controllo.*

*L'aspetto forse più innovativo del D.Lgs. 150/2009, rispetto ai tre concetti richiamati, risiede dunque nell'aver posto l'enfasi anzitutto sul concetto di performance, ponendolo al centro del disegno complessivo della riforma. Si tratta di un concetto ampio, di derivazione anglosassone, che per la prima volta trova espressione compiuta in un testo normativo. **Performance** richiama al tempo stesso il potenziale, l'azione e il risultato ottenuto da un soggetto.*

Nel riferire tale concetto alla pubblica amministrazione emerge tutta la complessità del fenomeno a cui ci si può riferire attraverso il termine "performance", a cui si accompagna la ulteriore complessità di collegare concretamente tale concetto a quelli prima richiamati: misurazione, trasparenza e meritocrazia.

In un siffatto quadro normativo e di riferimento, un ulteriore rafforzamento al concetto di performance è stato dato dall'emanazione del D.L. n. 174/2012, convertito con modifiche dalla Legge n. 213 del 07.12.2012, che ha rimodulato il sistema dei controlli interni negli Enti Locali ai sensi e per

*gli effetti di cui agli artt. 147 e segg. del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e ss.mm.ii., richiedendo espressamente l'attuazione di un sistema di controlli integrato suddiviso in: a) controllo di regolarità amministrativa e contabile; b) controllo di gestione; c) controllo strategico; d) controllo sugli equilibri finanziari; e) controllo sugli organismi esterni e sulle società non quotate partecipate dall'Ente, f) controllo sulla qualità dei servizi, il tutto nell'ottica del “**dar conto al cittadino**”.*

Le amministrazioni pubbliche, pertanto, sono chiamate a realizzare un sistema che consenta loro di misurare e valutare la performance, premiare il merito al proprio interno ed assicurare la trasparenza all'esterno nei confronti di utenti ed altre categorie di portatori di interesse.

Indice

1. **Presentazione della Relazione**
2. **Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione**
 - 2.1 ***Performance organizzativa***
 - 2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e *target*
 - 2.1.2 Misurazione e valutazione della *Performance* organizzativa
 - 2.1.3 2.1.3 Metodologia per la misurazione della *Performance* Organizzativa.
 - 2.2 ***Performance individuale***
 - 2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e *target*
 - 2.2.2 Misurazione e valutazione della *performance* individuale
 - 2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* individuale
 - 2.3 ***Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)***
 - 2.4 ***Infrastruttura di supporto***
 - 2.5 ***Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione***
3. **Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni**
 - 3.1 ***Integrazione con il ciclo di bilancio***
 - 3.2 ***Integrazione con gli altri sistemi di controllo***
4. **Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione**
5. **Definizione e gestione di standard di qualità**
6. **Coinvolgimento degli stakeholder**
7. **Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV**
8. **Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della Performance**

1. Presentazione della Relazione

Il presente documento contiene la valutazione dell'OIV sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

Si precisa che la relazione è stata elaborata utilizzando le linee guida della delibera n. 4/2012 ANAC (già CIVIT) quale parametro di riferimento, nei limiti di quanto disposto dall'art. 16 del D. Lgs n. 150/2009.

La prima parte (1, 2, 3) è dedicata ad una analisi complessiva del sistema di misurazione e valutazione della performance; la seconda parte (4, 5, 6) si concentra sull'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, sugli standard di qualità e sul coinvolgimento degli stakeholder; la terza parte (7,8) è dedicata alle modalità di monitoraggio OIV e alle possibili azioni di miglioramento.

2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

La Provincia di Barletta – Andria – Trani, con deliberazione di Giunta n. 205 del 31.12.2010, si è dotata di un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance perfettamente conforme e rispondente ai dettami della Riforma Brunetta (D. Lgs. n. 150/2009).

Per dare maggiore attuazione alle disposizioni legislative contenute nel D. Lgs. n. 150/2009, sin dall'anno 2011, il Piano delle Performance della Provincia di Barletta – Andria – Trani è stato progettato in stretta interconnessione con il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance approvato, facendo assurgere a parte integrante e sostanziale dello stesso le schede di programmazione obiettivi – azioni in cui, con riferimento a ciascun obiettivo di Settore strategico ed operativo (Sez. A), trovano esplicitazione azioni, personale assegnatario, indicatori, pesi, tempi di realizzazione (Sez. B), risultati relativi alle azioni (Sez. C), risultati relativi agli obiettivi (Sez. D).

Il punto di forza del ciclo di gestione delle performance - oltre al sistema di misurazione e valutazione adottato - è rappresentato dunque dall'aver costruito il Piano delle Performance con una strutturazione tale da dare all'Amministrazione uno strumento utile non solo per l'attività di programmazione, ma anche per quella di consuntivazione dei risultati e tale da consentire una ottimizzazione dei tempi di misurazione e valutazione dei risultati.

2.1 Performance organizzativa

La Provincia di Barletta – Andria – Trani, sin dall'esercizio finanziario 2011, ha inteso adottare un Piano delle Performance che non assumesse la veste di nuovo documento programmatico, ma che nascesse dall'adeguamento dei documenti programmatici già esistenti ed, in particolare, del PEG alle disposizioni legislative contenute nella Riforma Brunetta, in una proiezione di semplificazione e sintesi dei documenti medesimi (RPP, PEG, PDO), con linguaggio chiaro ed accessibile, in conformità ai principi di trasparenza ed accessibilità di cui al D. Lgs. n. 150/2009, in tal modo

anticipando l'attuale formulazione dell'art. 169 del D. Lgs. n. 267/2000, così come modificato dall'art. 3, comma 1, lettera g-bis) del D.L. n. 174/2012, conv. dalla Legge n. 213/2012.

L'adozione del Piano da parte della Provincia di Barletta – Andria - Trani rappresenta il mezzo per gestire in maniera integrata e coordinata i diversi strumenti di pianificazione e programmazione già previsti dal decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267 e ss.mm.ii..

Il Programma di Mandato, il Bilancio di Previsione, la Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano Esecutivo di Gestione ed il Piano Dettagliato degli Obiettivi descrivono il ciclo della performance della Provincia di Barletta – Andria – Trani.

Con la definizione della struttura e dei contenuti del Piano delle Performance, gli organi di indirizzo **identificano la performance complessiva della Provincia** e forniscono il quadro generale nell'ambito del quale si sviluppa l'intero Ciclo di Gestione della Performance, definendo gli elementi fondamentali su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance medesima.

2.1.1. Definizione di obiettivi, indicatori e target

Il Piano delle Performance costituisce il documento di raccordo dell'intero ciclo in quanto, partendo dagli indirizzi di pianificazione strategica del Programma di mandato del Presidente, elabora i contenuti delle strategie e della programmazione dell'Ente in coerenza con quelli previsti nella Relazione Previsionale e Programmatica e nel Bilancio di Previsione, mediante la selezione di obiettivi strategici che vengono articolati, nel PEG e PDO, in obiettivi operativi collegati alle risorse finanziarie e agli indicatori di risultato.

Al fine di favorire una rappresentazione complessiva ed una comunicazione logica ed efficace, le strategie sono articolate, all'interno del Piano delle Performance, in **Aree Strategiche**.

Per ciascuna **Area** vengono definiti gli **Obiettivi strategici**, i quali, a loro volta, sono tradotti in **obiettivi operativi** annuali nel Piano dettagliato degli obiettivi.

Per ciascuno degli obiettivi sono definiti in modo puntuale i responsabili, i soggetti coinvolti, i tempi di attuazione, i risultati attesi e i relativi **indicatori che permettono di misurare la realizzazione**. La declinazione triennale del Piano è, inoltre, garantita attraverso il collegamento con le macro-azioni della Relazione previsionale e programmatica.

2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

La misurazione e valutazione della performance organizzativa viene effettuata all'esito della attività di valutazione del personale con qualifica dirigenziale, operata sia sulla base di report dei settori relativi alle attività svolte nell'anno di riferimento, sia sulla base di richieste di integrazioni documentali a comprova del raggiungimento degli obiettivi prefissati in sede di programmazione.

Il sistema di misurazione è studiato in modo che i risultati siano strettamente connessi a obiettivi specifici, con indicatori qualitativi, quantitativi nonché di efficacia temporale e risorse umane analiticamente indicate e deputate al raggiungimento degli obiettivi medesimi.

I risultati della suindicata attività valutativa vengono ricondotti a 5 Aree Strategiche individuate dalla Provincia di Barletta – Andria – Trani e precisamente: **Area Strategica Amministrazione Efficiente; Area Strategica Pianificazione del Territorio; Area Strategica Valorizzazione dell'Identità del Territorio e Territorio competitivo; Area Strategica Sostenibilità Ambientale Area Strategica Sostenibilità Sociale.**

2.1.3 Metodologia per la misurazione della Performance Organizzativa.

Le Aree strategiche di misurazione della performance organizzativa possono sintetizzarsi come di seguito:

- 1) **Area Strategica Amministrazione Efficiente:** migliori servizi ai cittadini e al territorio, attraverso un'amministrazione efficiente che svolga un ruolo di *governance*, lavori per obiettivi e gestisca razionalmente risorse finanziarie.
- 2) **Area Strategica Pianificazione del Territorio:** organizzazione territoriale delle risorse ispirata a criteri di diversità e riequilibrio delle aree territoriali., PTCP, SIT, opere pubbliche, intese come infrastrutture, trasporti, viabilità.
- 3) **Area Strategica Valorizzazione dell'Identità del Territorio e Territorio competitivo:** valorizzazione del patrimonio culturale e naturale, con manifestazioni culturali al servizio dei cittadini e di un turismo culturale e sostenibile; promozione dell'innovazione, dell'attrattività e della

competitività del territorio e del tessuto produttivo (agricoltura, artigianato, commercio, industria, pesca, servizi, turismo).

- 4) **Area Strategica Sostenibilità Ambientale:** elevazione della qualità di vita dei cittadini attraverso la riduzione dell'inquinamento, prevenzione dei rischi, tutela dell'ambiente; gestione ottimale dei rifiuti; efficienza nei consumi di energia e promozione delle fonti rinnovabili.
- 5) **Area Strategica Sostenibilità Sociale:** valorizzazione del capitale umano e potenziamento dei servizi alla cittadinanza in una logica di pari opportunità, gestione e programmazione dei piani sociali di zona, tutela della sicurezza dei cittadini.

Le Aree strategiche sono **intersettoriali** e presentano, dal punto di vista grafico, colorazioni diverse.

Le percentuali di raggiungimento di ciascuna Area vengono rese evidenti mediante l'elaborazione di grafici a torta.

L'elaborazione finale della performance organizzativa è resa nota agli stakeholder mediante la pubblicazione della Relazione sulla Performance, a cui sono allegati i prospetti riportanti le percentuali di raggiungimento degli obiettivi di ciascun Settore.

2.2 *Performance individuale*

2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale

2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

Come già esplicitato in premessa, nell'attività di "costruzione" del Piano delle Performance 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 delle Performance, è stato elaborato facendo assurgere a parte integrante e sostanziale dello stesso le schede di programmazione 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), risultati relativi alle azioni (Sez. C), risultati relativi agli obiettivi (Sez. D).

Tanto, al fine di far scaturire dall'attività di verifica dello stato di attuazione degli obiettivi di Settore, la valutazione dei risultati del personale dirigenziale, del personale incaricato di P.O. e delle singole unità lavorative.

Le suddette schede, corredate delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi, nonché del punteggio attribuito, sono pubblicate sul sito web dell'Ente provinciale, nella Sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Relazione sulla performance", e costituiscono parte integrante della relazione medesima.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, nell'anno 2012, ha incontrato qualche difficoltà in ordine al corretto recepimento dello stesso da parte di alcuni dipendenti; tuttavia, essendo lo stesso perfettamente conforme ai dettami legislativi, attraverso una adeguata comunicazione e diffusione dello stesso, ha trovato piena attuazione.

Il sistema prevede la possibilità, in ogni caso, di attivare procedure di contestazione e/o conciliazione.

2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Il processo di funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, predisposto dall'OIV, prevede un percorso di analisi e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi, individuati e trasposti nel Piano delle Performance 2012-2014: Pdo e Peg su base triennale della Provincia di Barletta – Andria – Trani, coinvolgendo numerosi soggetti, adeguatamente rappresentati nello schema sotto riportato.

Queste le fasi principali che hanno caratterizzato l'attività valutativa nell'anno 2013 con riferimento all'anno 2012.

Fasi del processo	Output	Soggetti coinvolti	Anno 2013					
			Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno
Rendicontazione attività anno 2012	Compilazione delle schede degli obiettivi strategici ed operativi nella sezione relativa a "Descrizione dei risultati"	Dirigenti						
Analisi schede descrittive dei risultati e report	Evidenziazione di carenze nell'enunciazione delle attività; richiesta integrazioni	Struttura Tecnica Permanente; Segretario Generale; OIV						
Risultati attività strategica ed operativa dell'Ente	attribuzione di una percentuale di raggiungimento degli obiettivi (proposta)	OIV						
Colloquio con i Dirigenti	attribuzione di una percentuale di raggiungimento degli obiettivi (definitiva)	OIV; Dirigenti						
Redazione ed approvazione Relazione sulla performance	Relazione sulle Performance approvata	OIV; Giunta Provinciale						

Si precisa, in ogni caso, che, per ragioni legate alla necessità di richiedere integrazioni documentali ai Dirigenti, a supporto dei report trasmessi - spesso di contenuto generico -, nonché per ragioni strettamente connesse a contestazioni e/o richieste di chiarimenti dei Dirigenti in ordine alla valutazione ricevuta, la valutazione definitiva dei Dirigenti (e a cascata del personale di comparto), relativa all'anno 2012, ha avuto conclusione nell'anno 2014, con l'approvazione da parte del Presidente della Provincia (nota prot. n. 12487 del 27.02.2014).

2.4 Infrastruttura di supporto

L'utilizzo del sistema di misurazione e valutazione delle Performance - adottato con D.G.P. n. 205/2010 – e la sua applicazione direttamente nelle schede di programmazione ha consentito di porre in essere **interamente con risorse interne** un'attività che, nel 2011, a valere sugli obiettivi 2010, è stata invece effettuata utilizzando il suindicato software applicativo di una società esterna (GZOOM prodotto da TD GROUP Spa).

In tal modo è stato realizzato un risparmio di risorse economiche, IVA compresa, pari ad €32.043,6 (cfr D.D. settore Personale n. 126 del 22.09.2010 e D.D. del settore Reti e Infrastrutture Tecnologiche n. 29 del 24.06.2011).

2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.

L'intera attività di valutazione compiuta dall'OIV, sotto il profilo della Performance Organizzativa e della Performance individuale, si palesa come efficace strumento volto ad orientare i comportamenti del vertice politico-amministrativo e della dirigenza, nonché le decisioni di carattere strategico e/o operativo nell'ambito dell'aggiornamento del Piano delle Performance dell'anno seguente, con finalità di miglioramento degli esiti.

Pari Opportunità e benessere organizzativo.

E' ben noto che l'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing.

L'amministrazione pubblica, che deve essere datore di lavoro esemplare, ha attuato per prima questi principi che si ritrovano, tra le altre, in disposizioni contenute nel decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, in particolare negli artt. 7 e 57, e nella contrattazione collettiva.

L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

Un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione o mobbing si associa quasi inevitabilmente alla riduzione e al peggioramento delle prestazioni. Oltre al disagio arrecato ai lavoratori e alle lavoratrici, si hanno ripercussioni negative sia sull'immagine delle amministrazioni pubbliche, sia sulla loro efficienza.

La dirigenza pubblica deve essere chiamata a rispondere delle proprie capacità organizzative anche in relazione alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing.

La legge 183/2010, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 ha previsto, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano "al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni" (art. 57, comma 1).

La novità è costituita dalla previsione normativa di un organismo che assume -unificandole - tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuiscono ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing da tempo operanti nella Pubblica Amministrazione

Appare, quindi, in linea con i tempi la previsione dell'articolo 21, comma 4, della legge 183/2010, che ha previsto l'ampliamento delle garanzie oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, sia di appartenenza.

Risponde in pieno a queste esigenze la novella legislativa, prevedendo espressamente che le amministrazioni pubbliche garantiscano pari opportunità, un ambiente improntato al benessere organizzativo e si impegnino a prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o psichica al proprio interno.

L'unicità del CUG risponde all'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni alle quali il nuovo organismo è preposto, rappresentando, altresì, un elemento di razionalizzazione.

Il riferimento alle pari opportunità, contenuto sia tra i principi generali (art.1) sia nei successivi articoli (artt. 3, 8, 9, 13 e 14) del d.lgs. 150/2009, dunque, rappresenta un significativo elemento d'innovazione: le

politiche di pari opportunità, oltre ad essere uno strumento di tutela della condizione femminile, divengono una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

Per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo. Perseguire la parità tra i generi nella Pubblica Amministrazione significa, dunque, agire contemporaneamente sui diversi fronti dell'innovazione dei modelli organizzativi, del rinnovamento della classe dirigente, dell'uguaglianza delle opportunità e del riconoscimento del merito e, non ultimo, della capacità delle amministrazioni di promuovere la parità anche nel contesto esterno.

Il Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Barletta Andria Trani è stato istituito con determinazione dirigenziale del Settore Personale n. 199 del 13.09.2011 (successivamente modificato nella composizione con D.D. Sett. Pers. n. 274 del 28.11.2011).

Si è insediato in data 7 novembre 2011.

I Componenti rimangono in carica 4 anni e gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Il C.U.G. è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale appartenente all'ente, dirigente e non dirigente. Ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da rappresentanti dell'amministrazione, nonché da componenti supplenti.

Ad esso, sono assegnati:

- Compiti propositivi: predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro di uomini e donne; la promozione di iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro.
- Compiti consultivi: consultazione del CUG sui progetti di riorganizzazione amministrativa e sulla determinazione degli orari di lavoro ed eventuali forme di flessibilità.
- Compiti di verifica: monitoraggio e verifica in ordine agli esiti degli interventi promossi all'interno dell'amministrazione nelle aree di interesse, con previsione di collaborazioni del Comitato medesimo con l'Unar (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali istituito presso il Dipartimento delle Pari Opportunità) e l'Organismo Indipendente di Valutazione, che sarà chiamato a connettere stabilmente la valutazione della performance con il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Con delibera di Giunta Provinciale n. 128 del 16/12/2011, previa elaborazione ed approvazione all'unanimità da parte del C.U.G., la Provincia di Barletta – Andria – Trani ha emanato un regolamento relativo all'istituzione ed alle modalità di funzionamento del comitato medesimo.

Nell'anno 2012, l'attività del CUG è stata rivolta in modo particolare ad indagini sullo stato di benessere organizzativo e di pari opportunità presenti nell'ambito provinciale, con conseguenti finalità propositive in ordine alle azioni positive da inserire nell'adottando Piano delle Azioni Positive.

3. Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni

3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

La Provincia di Barletta – Andria - Trani ha previsto un modello di programmazione integrato che, prendendo le mosse dal Programma Politico istituzionale (Programma di mandato del Presidente), si articola nelle seguenti fasi:

- programmazione generale, con l'adozione della Relazione Previsionale e Programmatica;
- pianificazione esecutiva, con la elaborazione del Piano esecutivo di gestione, a seguito dell'approvazione del bilancio di previsione, con i relativi allegati;
- pianificazione degli obiettivi, con l'elaborazione di un Piano degli obiettivi che, in forma integrata al Piano Esecutivo di gestione, genera un puntuale e composito Piano delle Performance, il tutto in un'ottica di piena coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

Nel percorso di evoluzione dei sistemi di pianificazione, misurazione e valutazione della performance degli Enti Locali verso lo sviluppo di strumenti che siano in grado di supportare i processi decisionali, si inserisce il D.L. 174/2012 che, convertito nella Legge n. 213, reca “Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali”. L'intervento normativo si pone molteplici obiettivi ed in particolare un progressivo miglioramento del sistema dei controlli nelle amministrazioni locali che vada di pari passo ad un miglioramento degli equilibri finanziari degli stessi.

Si tratta di una prospettiva che, per ambito semantico così come per focalizzazione tematica, si colloca in linea di continuità con i DD.Lgss. 286/1999 e 267/2000.

Focalizzandosi sul sistema dei controlli interni, le disposizioni più recenti intervengono definendo un ampliamento dei confini individuati in precedenza e cioè introducendo nuove tipologie di controlli e modificando i confini di alcune fra quelle definite in precedenza.

Tradizionalmente il sistema si componeva di quattro elementi ai sensi dell'art. 147 del D.Lgs. 267/2000:

- il controllo di regolarità amministrativa e contabile (garantire legittimità, regolarità e correttezza);
- il controllo di gestione (valutare efficacia, efficienza e economicità dell'azione amministrativa);

- la valutazione del personale con qualifica dirigenziale;
- il controllo strategico (valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione di piani e programmi).

La Legge 213/2012 esplicita tre nuove tipologie di controlli:

- il controllo degli equilibri finanziari;
- il controllo sugli organismi gestionali esterni all'ente (in particolare le società partecipate);
- il controllo della qualità dei servizi.

Il testo apporta parziali innovazioni al quadro già delineato per il controllo strategico.

Le novità riguardo tale tipologia di controllo riguardano:

- la possibilità che esso possa essere svolto in forma associata;
- l'attribuzione della titolarità di tale controllo ad un'unità posta sotto la direzione del direttore generale o del segretario comunale;
- il richiamo nel testo della normativa di un preciso documento sottoposto al controllo e cioè le

Linee approvate dal Consiglio.

L'istituito sistema dei controlli interni, la cui articolata tipologia è, dunque, ora definita dagli artt. 147, 147 bis, 147 ter, 147 quater, e 147 quinquies D.Lgs. 267/2000 (TUEL) trova puntuale disciplina nello specifico Regolamento adottato dalla Provincia di Barletta – Andria- Trani, con D. C. P. n. 63 **del 27.12.2012**, che attribuisce al Segretario Generale, in conformità alle previsioni normative, la direzione del controllo successivo di regolarità amministrativa e del controllo strategico, la sovrintendenza sull'attività di controllo di gestione, il coinvolgimento nel controllo sugli equilibri finanziari - svolto sotto la direzione ed il coordinamento del responsabile del Settore Finanziario e mediante la vigilanza dell'organo di revisione – e, comunque, il raccordo su tutte le tipologie di controllo interno.

L'art. 15 del menzionato “Regolamento per la disciplina e l'Organizzazione dei Controlli Interni” traccia le finalità del controllo strategico, identificate con la possibilità di consentire a coloro che hanno le responsabilità decisionali di vertice di verificare ed, eventualmente modificare, nel modo più opportuno

possibile, attività e comportamenti, rimuovendo eventuali fattori ostativi. Il controllo strategico, pertanto, è disegnato quale strumento di supporto per gli organi di indirizzo politico, rispondendo altresì alla funzione di responsabilizzazione dell'apparato burocratico.

L'art. 17 del medesimo regolamento individua nell'Organismo Indipendente di Valutazione la struttura preposta a siffatto controllo, la quale è chiamata ad operare sotto la direzione del Segretario Generale;

L'art. 18 sancisce *“1. Ai sensi dell'art. 193 del TUEL, almeno una volta all'anno entro il 30 settembre, il Consiglio Provinciale effettua la ricognizione sullo stato di attuazione degli obiettivi e dei programmi previsti dalla RPP. 2. Per le finalità di cui al comma precedente la struttura deputata all'esercizio del Controllo Strategico elabora e sottopone all'Organo Esecutivo, entro il 31 agosto di ciascun anno, e comunque entro il termine di cui al comma 1, un rapporto intermedio sullo stato di attuazione dei programmi e sul conseguimento degli obiettivi nel corso del primo semestre.”*.

La concreta attuazione di siffatte previsioni regolamentari e la loro integrazione con il sistema di misurazione e valutazione della performance troverà piena attuazione nell'anno 2013.

Con riferimento all'anno 2012, l'OIV fa rilevare che ha dovuto operare in assenza del referto relativo al controllo di gestione, indispensabile per garantire il buon andamento dell'ente. Il controllo di gestione, infatti, consente di verificare l'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

Invero, al fine di garantire la realizzazione degli obiettivi programmati, la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, l'imparzialità ed il buon andamento della pubblica amministrazione e la trasparenza dell'azione amministrativa, gli enti locali devono applicare il controllo di gestione secondo le modalità stabilite dal TUEL, dai propri statuti e regolamenti di contabilità.

In assenza del referto relativo al controllo suddetto, l'Organismo Indipendente di Valutazione ha proceduto tenendo conto dei principi generali e dei criteri stabiliti dal Regolamento Transitorio per l'Istituzione ed il Funzionamento dell'O.I.V. (deliberazione G.P. n. 24 del 22.02.2010).

4.II Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

La Provincia di Barletta - Andria – Trani, con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 19 del 09.06.2011, ha adottato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione.

Nell'anno 2012, il suddetto Piano ha riscontrato alcuni problemi attuativi, strettamente connessi alla fase di *start up*, trovando comunque idonea realizzazione nella Sezione del sito web della Provincia di Barletta - Andria – Trani “*Trasparenza, valutazione e Merito*”.

5. Definizione e gestione di standard di qualità

6. Coinvolgimento degli stakeholder

I settori deputati a fornire servizi agli utenti esterni (es. studenti) hanno adottato le Carte Servizi. Per quanto riguarda il monitoraggio della soddisfazione percepita sui servizi agli utenti e alle imprese, e di definizione dei livelli di performance attesi, si precisa che vengono somministrati questionari di customer satisfaction attraverso gli Uffici Relazioni con il Pubblico, nonché l'Ufficio Contratti e l'Ufficio Tributi.

7. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

La misurazione e valutazione della performance organizzativa viene effettuata all'esito della attività di valutazione del personale con qualifica dirigenziale, operata sia sulla base di report dei settori relativi alle attività svolte nell'anno di riferimento, sia sulla base di richieste di integrazioni documentali a comprova del raggiungimento degli obiettivi prefissati in sede di programmazione.

Il sistema di misurazione è studiato in modo che i risultati siano strettamente connessi a obiettivi specifici, con indicatori qualitativi, quantitativi nonché di efficacia temporale e risorse umane analiticamente indicate e deputate al raggiungimento degli obiettivi medesimi.

L'OIV procede, inoltre, a stringenti verifiche a campione procedendo o d'ufficio o mediante richieste di integrazioni documentali.

In ordine alla trasparenza, recepisce e verifica le risultanze del Responsabile della Trasparenza.

8. Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della Performance

Il ciclo della performance, nell'anno 2012, si è sviluppato in stretto raccordo con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio e, per quanto possibile, secondo le modalità indicate nel Sistema di misurazione e valutazione definito dall'OIV.

In particolare:

- nella relazione previsionale e programmatica 2012, sono stati delineati gli obiettivi strategici per il triennio 2012-2014, che hanno fornito gli indirizzi guida per l'elaborazione del Piano della Performance;
- gli obiettivi strategici sono stati individuati anche sulla base delle proposte formulate dai dirigenti, pervenendo, in tal modo, alla elaborazione condivisa della proposta di piano della performance;
- con deliberazione di Giunta Provinciale n. 76 del 28.09.2012 è stato approvato il “Piano delle Performance 2012-2014: Pdo/Peg su base triennale”, dando corpo ad un sistema di pianificazione e programmazione, fondato sulla individuazione di obiettivi strategici di risultato misurabili, con orizzonti temporali triennali e programmi annuali di attuazione.

Il Piano delle Performance è stato progettato in stretta interconnessione con il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, facendo assurgere a parte integrante e sostanziale dello stesso le schede di programmazione obiettivi – azioni.

Il punto di forza del ciclo di gestione delle performance - oltre al sistema di misurazione e valutazione adottato - è rappresentato dunque dall'aver costruito il Piano delle Performance con una strutturazione tale da dare all'Amministrazione uno strumento utile non solo per l'attività di programmazione, ma anche per quella di consuntivazione dei risultati e tale da consentire una ottimizzazione dei tempi di misurazione e valutazione dei risultati.

Il punto di debolezza, di converso, è rappresentato dalla circostanza per cui, nella ideazione del ciclo delle performance da adottare nella Provincia di Barletta – Andria – Trani, si era ritenuto che ciascun Settore dovesse programmare ed individuare obiettivi rispondenti alla formula *S.M.A.R.T.*, ossia:

S.: Specifici,

M.: Misurabili,

A.: Accessibili,

R.: Realistici,

T.: Temporalizzabili.

Non sempre tali criteri sono stati rispettati da parte dei vari Settori di cui è costituito l'Ente Provinciale, che spesso ha visto una programmazione scarsamente sfidante e con indicatori di misurazione riduttivi (on/off).

Inoltre, nell'ultimo mese dell'esercizio finanziario 2012, si è assistito alla presentazione da parte di vari settori dell'Ente di proposte di variazione del Piano delle Performance per impossibilità di realizzazione di obiettivi programmati e condivisi.

Ciò che è emerso in modo evidente è che non sempre le suddette variazioni sono risultate giustificate da eventi tali da non essere riconducibili all'inerzia del Dirigente preposto.

Nel 2013 l'impegno di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance è diretto prioritariamente sul dare una veste nuova al ciclo di gestione della performance che, avviato nel 2011 attraverso l'applicazione diretta al P.D.P. del sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale dirigenziale e di comparto, ha trovato la sua implementazione nell'anno 2012 con il passaggio da una prospettiva interna autoreferenziale ad una osservazione dei risultati comparata con l'esterno attraverso il sistema del benchmarking.

**F.TO Organismo Indipendente di Valutazione
della Provincia di
Barletta – Andria - Trani**