

# ***Provincia di Barletta – Andria - Trani***

## **Organismo Indipendente di Valutazione**

### Relazione per l'anno 2011

Nell'anno 2011, La Provincia di Barletta – Andria – Trani ha adottato un Piano delle Performance, che non assume la veste di nuovo documento programmatico, ma che nasce 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.

La Provincia Barletta – Andria - Trani, dunque, attraverso la pubblicazione del “*Piano della Performance 2011 – 2013: Peg/Pdo su base triennale*”, ha messo a punto in modo trasparente gli obiettivi, le strategie utilizzate, le risorse disponibili per perseguire le proprie finalità istituzionali.

E' ben noto che il ciclo di gestione della performance, come previsto dal Decreto legislativo n. 150 del 2009, si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi strategici che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e degli indicatori ed assegnazione delle rispettive risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione della performance, organizzativa e individuale;
- valutazione delle performance ottenute e collegamento con i sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati ai portatori di interesse, sia interni che esterni all'amministrazione.

Il decreto sopra richiamato, dunque, pone l'attenzione su alcuni principi fondamentali:

definizione di obiettivi e risultati attesi, misurazione del raggiungimento delle prestazioni ottenute e conseguente *valorizzazione del merito*.

L'Organismo Indipendente di Valutazione della Provincia di Barletta – Andria - Trani, dunque, supportato nell'attività di valutazione dalla predisposizione del Piano delle Performance nelle modalità sopra indicate, ha proseguito l'attività di approfondimento, iniziata nell'anno 2010, di conoscenza dell'ente, della sua organizzazione, degli elementi di positività e di quelli di freno.

In tale articolato lavoro di studio ed approfondimento, l'Organismo ha applicato il sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale con qualifica dirigenziale, elaborato nell'anno 2010 ed approvato con deliberazione di Giunta Provinciale n. 205 del 31.12.2010, che ha per certi versi favorito l'attività di valutazione compiuta dall'Organismo medesimo, limitata nella sua piena esplicazione dall'assenza di un controllo interno di gestione.

Ciò ha consentito una valutazione dell'attività svolta dai dirigenti e dei risultati conseguiti nell'interesse dell'Ente orientata a favorire lo sviluppo di una cultura gestionale di risultato e di crescita professionale.

\*\*\*\*\*

Ciò premesso, occorre illustrare gli esiti dell'attività valutativa svolta con riferimento all'esercizio finanziario 2011, precisando che l'attività posta in essere dall'Organismo di Valutazione non comprende né controlli di regolarità amministrativa e contabile, di competenza dell'organo di revisione, né controlli di gestione (c.d controllo interno di gestione).

Il controllo di gestione, che esula dalle competenze di questo Organismo, è tuttavia 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), sulla scorta delle relazioni prodotte dai dirigenti e delle audizioni dei medesimi, del Programma di governo presentato dal Presidente, del Piano delle Performance 2011-2013: Peg e Pdo su base triennale, approvato dalla Giunta Provinciale in data 30 settembre 2011 con delibera n. 99.

Le relazioni dei dirigenti sull'attività svolta e sui risultati conseguiti, la cui trasmissione a questo Organismo è stata completata con evidenti ritardi, sono risultate, tranne alcune eccezioni, talune scarse, generiche ed eccessivamente schematiche, altre prive di sufficiente documentazione a corredo.

Ciò rileva la persistenza delle difficoltà – già evidenziate nell'anno 2010 - di accogliere e far proprie le finalità del processo valutativo.

Orbene, l'art. 6 del Regolamento OIV prevede che la valutazione dei dirigenti abbia ad oggetto:

- a) la valutazione del rendimento inteso come la capacità di conseguire risultati in rapporto agli obiettivi espressi nel PEG;
- b) la valutazione dei comportamenti direzionali espressi nell'esercizio del ruolo connesso all'incarico assegnato.

Si precisa nella norma che la valutazione dei dirigenti deve considerare le effettive condizioni organizzative e gestionali in cui è esercitato il ruolo di responsabile, tenendo conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, sia delle eventuali difficoltà del contesto operativo o di eventi non prevedibili in sede di definizione degli obiettivi.

La valutazione, inoltre, deve tenere conto del peso strategico degli obiettivi rispetto agli indirizzi politico-amministrativi.

Invero, la finalità della valutazione è quella di esprimere il confronto, basato su regole e strumenti predefiniti, tra le aspettative in termini di risultati attesi connessi agli obiettivi (*fase della programmazione*) ed i risultati effettivamente realizzati avuto riguardo alle risorse umane, finanziarie e strumentali poste a disposizione del soggetto da valutare (*fase della valutazione*).

Va rilevato che la posizione ricoperta dai Dirigenti della Provincia di Barletta – Andria – Trani si caratterizza per la preposizione a strutture di media/massima dimensione, con molteplicità di servizi ed uffici, talune con compiti di coordinamento gestionale di molteplici risorse umane, altre, con estreme difficoltà dettate, di converso, dall'assenza di sufficienti risorse umane con competenze specifiche.

I Settori, inoltre, devono rispettare sistemi interrelazionali di tipo complesso con molteplici soggetti istituzionali, interni ed esterni, utenti e stakeholders.

Anche la complessità organizzativa di taluni settori risulta notevole, stante la molteplicità ed eterogeneità dei livelli di funzionalità diretti e delle competenze assegnate, con elevata produzione provvedimentoale e necessità di un esercizio costante di attività di coordinamento ed organizzazione.

La valutazione dell'attività svolta dai dirigenti nell'anno 2011 ha necessariamente tenuto conto di tutti i fattori illustrati, delle competenze organizzative e delle capacità direzionali esercitate nel periodo di riferimento.

Dall'analisi di tali indici di riferimento, è emerso come, per conseguire i risultati derivanti dalla responsabilità del ruolo, vanno potenziate e ulteriormente sviluppate le competenze manageriali ed organizzative.

Si rende infatti necessaria, a giudizio di questo Organismo, una maggiore partecipazione attiva e

costante dei dirigenti alla formulazione e definizione degli obiettivi, alla programmazione e pianificazione delle attività e del lavoro dei collaboratori, nonché all'elaborazione di proposte e progetti innovativi.

La complessità delle funzioni svolte e del quadro normativo di riferimento richiede inoltre da parte dei dirigenti un attento e costante presidio dei processi a garanzia della loro trasparenza e piena conformità alle norme, oltre che dell'efficacia ed economicità della gestione.

Nell'anno 2011, non sempre il personale con qualifica dirigenziale ha mostrato capacità tecnica e giuridiche idonee a rivestire il ruolo ricoperto: ciò ha condotto la Provincia di Barletta – Andria – Trani ad essere destinataria di atti giudiziari, con aggravio di spese per l'Ente.

\*\*\*\*\*

Sulla scorta di siffatte considerazioni, questo Organismo ritiene che l'operato dei dirigenti nell'anno di riferimento sia stato improntato ad un sufficiente impegno, a spirito di collaborazione con l'Amministrazione e, complessivamente, a sufficiente senso di responsabilità, per l'attuazione del programma di governo ed il conseguimento di risultati positivi nell'esercizio delle funzioni ed attività di competenza.

## CONCLUSIONI

A conclusione della presente relazione, l'Organismo Indipendente di Valutazione intende formulare alcuni suggerimenti per migliorare le *performance* dell'intero Ente:

- potenziamento della fase programmatoria delle attività provinciali con la compiuta e **tempestiva** definizione dei programmi e dei progetti da realizzare nel periodo di riferimento del bilancio di previsione e di quello pluriennale, definendo obiettivi e priorità puntuali, correlati alle effettive capacità delle strutture operative e riducendo, ove possibile, gli interventi di tipo integrativo o modificativo in corso di esercizio;

- implementazione dei processi di formazione del personale dirigenziale sotto il profilo giuridico-amministrativo;
- attento utilizzo da parte della dirigenza degli strumenti di gestione delle risorse umane loro affidate (formazione, valutazione, definizione dei ruoli e delle mansioni, progressioni di carriera, retribuzione e incentivazione), nell'ottica della reale valorizzazione del personale e nel rispetto delle politiche del personale allo scopo definite.

**F.to L'Organismo Indipendente di Valutazione**