



Prot. int. OIV 3/2014

SINTESI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2013 DELLA PROVINCIA DI MANTOVA E CONSIDERAZIONI SUL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA STESSA – VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE DA PARTE DELL’OIV.

Premessa

Il sistema della performance della Provincia di Mantova, definito nel documento approvato dalla giunta provinciale n. 50 del 29 marzo 2010, contiene le linee guida per la misurazione, valutazione e gestione della performance organizzativa ed individuale.

Sin dalla prima applicazione del sistema della performance vi è stata consapevolezza che la sua piena realizzazione, così come il suo sviluppo e miglioramento, rappresentano un obiettivo a cui tendere, anche attraverso il monitoraggio e le valutazioni annuali dell’attuazione stessa: con la Relazione sulla performance 2013 si attua la terza applicazione del sistema.

Il ciclo della performance individuato dal sistema fa precedere logicamente e cronologicamente l’attività di misurazione e valutazione dei risultati conseguiti nel 2013 a quella di programmazione 2014: in tal senso sulla base dell’iniziale Piano esecutivo di gestione – Piano degli obiettivi – Piano della performance (PEG – PdO – PdP) è stata redatta la Relazione sulla performance in versione infrannuale aggiornata con i risultati di agosto 2013, con lo scopo di assicurarne l’utilizzabilità nella programmazione 2014.

La presente Relazione finale, aggiornata al 31 dicembre 2013, è espressione di un sistema d’informazioni articolato in sotto-sistemi alimentati dai diversi servizi con gli andamenti attesi e i risultati conseguiti. Partendo da quanto previsto nel PEG – PdO – PdP 2013, nel documento sono raccolte, organizzate ed elaborante le informazioni a rendiconto in una logica di sistema secondo modelli e schemi omogenei e condivisi.

La relazione consente la lettura della performance organizzativa di ente e di struttura di primo livello (i settori) prevista dal sistema, rappresenta il posizionamento dell’ente rispetto ai temi prioritari e agli obiettivi strategici dell’albero della performance e costituisce attività istruttoria e propedeutica alla successiva valutazione.

Diversi sono i livelli e gli ambiti di misurazione della performance e in particolare

- le informazioni sulle risorse umane e finanziarie consentono la valutazione sullo stato generale di buona salute dell’ente, condizione necessaria per garantire non solo l’attuazione delle strategie, ma anche il proseguimento dell’attività e l’erogazione dei servizi fondamentali (capp. 1 - 2);
- la serie storica degli indicatori di efficacia ed efficienza dei servizi dell’ente “misurano” l’espletamento delle funzioni istituzionali, comprendenti il portafoglio delle attività e dei servizi obbligatori erogati (cap. 5);
- i progetti comuni a tutta la dirigenza, intersettoriali e settoriali rendono conto dell’attività discrezionale, ma indispensabile, di ricerca e sviluppo, miglioramento e innovazione. La loro

lettura trasversale secondo l'appartenenza all'albero della performance individua, inoltre, le connessioni con le linee strategiche di mandato (cap.3);

- l'andamento delle opere pubbliche, sia riferite all'annualità 2013 del programma triennale 2013 – 2015 che di trascinarsi (cap. 4).

Per ciascuno di questi ambiti vengono rispettate le fasi del ciclo della performance, sinteticamente individuate in: definizione obiettivi → monitoraggio → misurazione → rendicontazione.

Principali aspetti e risultati rilevati

Il 2013 ha rappresentato un anno critico soprattutto per alcuni fattori che hanno determinato uno scenario complessivamente incerto, oltre che difficile.

Primo, la programmazione e la conseguente gestione dell'attività 2013 sono avvenute tutte nell'ambito di una prospettiva di riordino delle Province sulla base del disegno di legge Delrio.

Secondo, gli eventi sismici del 20 e 29 maggio 2012 hanno continuato a rappresentare un'emergenza, soprattutto per molti comuni del mantovano. Direttamente la Provincia ha iniziato il recupero degli ingenti danni subiti dagli edifici scolastici e da alcuni tratti di strada provinciale così come dai ponti di San Benedetto e di Viadana-Boretto, grazie anche ai trasferimenti regionali. Indirettamente, quale ente di area vasta, è intervenuta con interesse prioritario verso i territori più colpiti, modificando e calibrando le attività di ciascun settore e delle relative risorse umane a favore di quelle comunità, dei loro bisogni e delle loro domande, in una logica di sostegno e collaborazione con i comuni, le imprese e la popolazione.

Solo tenendo nella dovuta considerazione questi fattori, la lettura della performance organizzativa di ente acquisisce il corretto significato.

Partendo dai macro-dati sulle risorse umane, primi elementi per valutare lo stato di buona salute dell'ente, appare evidente lo sforzo effettuato negli ultimi anni per contenere la spesa di personale: la riduzione è progressiva e costante, al di là dei limiti imposti dal legislatore, corrispondendo ad una reale diminuzione della spesa per retribuzioni. In particolare, nel 2013 si è effettuata la programmazione triennale degli interventi occupazionali, sospesa nel 2012 in seguito agli interventi normativi sulla spending review che avevano vietato alle Province interessate dai procedimenti di riordino di assumere nuovo personale a tempo indeterminato nelle more dell'attuazione delle disposizioni finalizzate alla loro riduzione e razionalizzazione. L'esito è stato quello di prevedere la sola previsione di assunzione di un dirigente a tempo determinato, il dirigente del settore tecnico delle progettazioni e delle manutenzioni.

La valutazione è senz'altro in generale positiva se si unisce al fatto che l'andamento decrescente delle risorse umane in termini numerici (nessuna assunzione a tempo indeterminato a fronte di 17 cessazioni) non ha determinato nell'ente conseguenze pesanti in termini di chiusura di servizi essenziali o progetti di qualità.

Sulla base di buone prassi di flessibilità e redistribuzione dei compiti e delle funzioni, è inoltre aumentata rispetto al 2012 la mobilità sia interna che intersettoriale.

Il 66% del personale è stato formato su temi d'interesse trasversale quali anticorruzione, mercato elettronico, pari opportunità.

Rispetto alle manovre delle leggi di stabilità, la Provincia ha saputo farvi fronte, evitando gravi conseguenze sul mantenimento degli equilibri di bilancio e garantendo il raggiungimento degli obiettivi del Patto di Stabilità.

Passando all'attività progettuale, rispetto ai contenuti dei temi strategici e degli obiettivi specifici sui quali si è imperniato il programma di mandato, la direzione generale ha individuato una rosa di obiettivi, principalmente appartenenti al tema 7 dell'efficacia - efficienza dell'amministrazione, che rappresenta il cuore del programma stesso e che definisce le principali finalità che l'amministrazione intende perseguire.

E' rispetto a questi che è stato costruito il piano degli obiettivi prioritari, fortemente trasversali o comuni alle strutture di staff dell'organizzazione: per il loro effettivo e concreto raggiungimento le strutture hanno messo in campo specifici progetti, il cui esito è stato soddisfacente.

Si segnalano qui solo alcuni degli importanti risultati ottenuti rispetto a specifici filoni progettuali:

- Dematerializzazione e informatizzazione: i moduli relativi ai procedimenti ad istanza di parte sono stati tutti standardizzati e resi scaricabili e utilizzabili direttamente dal sito in formato word;
- Informatizzazione dei procedimenti: in corso di sperimentazione quelle del procedimento di autorizzazione ai trasporti eccezionali e del procedimento di escavazione pozzi;
- Razionalizzazione e contenimento delle spese di funzionamento: dei risparmi deriveranno dall'effettuata razionalizzazione nell'utilizzo del parco auto e riduzione del numero di autovetture di proprietà;
- Provincia quale stazione unica appaltante: sono state sottoscritte le prime convenzioni con Comuni, sistemi bibliotecari e ARCA (centrale di committenza regionale);
- Piano di comunicazione integrata: pienamente operativi e aggiornati i new media, da facebook, twitter e you tube;
- Portale della rete territoriale degli URP: pubblicato e aggiornato.

I progetti di settore hanno ottenuto un buon grado di realizzazione nonostante le particolari contingenze sopra evidenziate. La Relazione evidenzia, inoltre, per ciascun tema prioritario i principali risultati ottenuti, fornendo un quadro sintetico, ma completo del lavoro svolto.

Il risultato positivo è attenuato dallo stato d'avanzamento delle opere infrastrutturali: le condizioni imposte dal patto di stabilità hanno infatti talmente ridotto i margini di normale iter procedurale sui lavori pubblici da mettere ormai seriamente in discussione la possibilità di progettare e realizzare opere importanti sul territorio, a meno di scelte radicali rispetto ad altri settori d'intervento. Questo rende ancora più attuale e necessaria la riflessione sulle strutture tecniche da strutture meramente interne a strutture sempre più al servizio degli enti del territorio al fine di valorizzarne le specializzazioni

Osservazioni e raccomandazioni

La Relazione risulta concorde e coerente con il Sistema della performance dell'ente: pur tuttavia l'OIV invita l'ente ad integrare il proprio sistema di misurazione con indicatori volti a rilevare la qualità dei servizi erogati, con particolare attenzione ai costi sostenuti e ai tempi impiegati. Ciò vale in particolare modo per servizi a rilevanza esterna e opere pubbliche.

Conclusione - Validazione della Relazione sulla Performance 2013

Per i sopra sottolineati aspetti di concordanza e congruenza al Sistema della performance dell'ente da un punto di vista dei flussi informativi e degli strumenti adottati, oltre che dei contenuti emersi sulla performance organizzativa a livello di ente e di struttura di primo livello (settore), **l'Organismo Indipendente di Valutazione valida la Relazione sulla performance 2013 e la sottopone all'attenzione del Presidente, anche al fine della sua diffusione attraverso la pubblicazione sul sito della Provincia.**

Mantova, 30/04/2014

Ing. Romeo Castagna