Organismo indipendente di valutazione (OIV)

Prot. int. OIV 3/2017

SINTESI DEI RISULTATI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2016 - CONSIDERAZIONI SUL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA STESSA – VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE

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.

La Relazione sulla performance 2016 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 2016, 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 (le aree) prevista dal sistema, rappresenta il posizionamento dell'ente rispetto agli obiettivi strategici e operativi dell'albero della performance e costituisce attività istruttoria e propedeutica alla successiva valutazione.

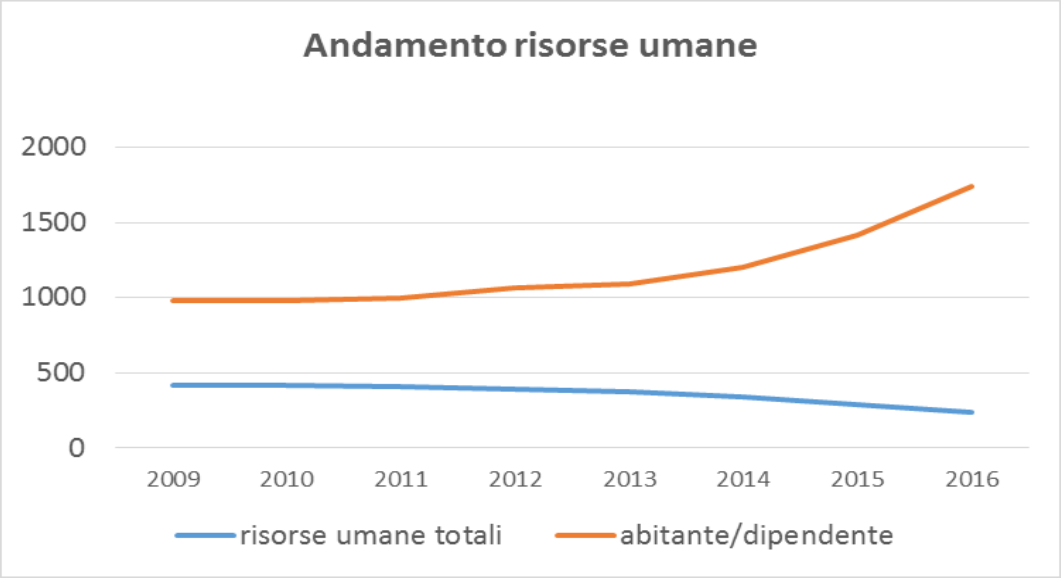
Diversi sono i livelli e gli ambiti di misurazione della performance e in particolare

- 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 2016 che di trascinamento (cap. 4).

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

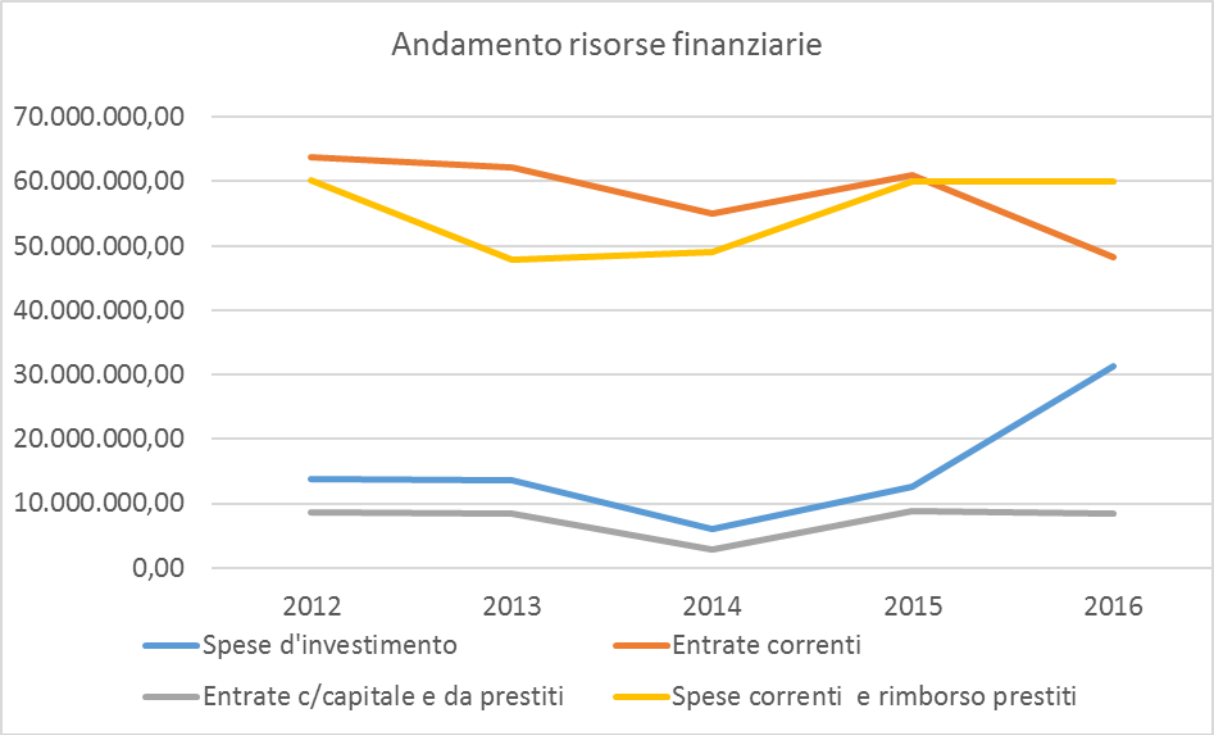
Principali aspetti e risultati rilevati

Partendo dai macro-dati sulle risorse umane, primi elementi per valutare lo stato di buona salute dell'ente, appaiono evidenti le forti difficoltà che si sono incontrate sia a causa della manovre finanziarie che si sono succedute nel corso degli anni e che hanno imposto decisi tagli ai bilanci degli Enti Locali, sia a causa delle norme di natura restrittiva specifiche in materia di personale.
In seguito al processo di riordino, pensionamenti e mobilità volontarie sono state favorite dall'amministrazione, mentre una fuoriuscita del personale è avvenuta a seguito del trasferimento a Regione Lombardia delle funzioni Agricoltura, Caccia e pesca e forestazione: dei 52 dipendenti cessati nel 2016, 33 sono stati trasferiti ad altri enti (di questi gran parte era dedito alle funzioni per l'agricoltura), le restanti 18 unità sono cessate per pensionamento e prepensionamento.



Nel corso del 2016, è stato dato corso alla revisione dell'assetto organizzativo nella fase di transizione verso l'area vasta, al fine di adeguare la struttura alle funzioni attribuite dalla normativa statale e regionale alla Provincia.
Se si considera che l'andamento decrescente delle risorse umane, e l'incremento del correlato rapporto con la popolazione, non ha determinato conseguenze pesanti, in termini di chiusura di servizi essenziali o progetti di qualità, la valutazione che ne consegue è senz'altro in generale positiva, per quanto riguarda la capacità di riorganizzazione e razionalizzazione dei processi interni.

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 "nuovo Patto di Stabilità" relativi al pareggio.
L'andamento delle risorse finanziarie evidenzia, infatti, come risulti sempre più difficile mantenere la gestione entrate – spese in pareggio.



Passando all'attività progettuale, rispetto ai contenuti degli obiettivi strategici e di quelli operativi del DUP, i progetti di area hanno ottenuto un buon grado di realizzazione nonostante le particolari contingenze sopra evidenziate. La Relazione evidenzia, inoltre, per ciascun obiettivo strategico i principali risultati ottenuti, fornendo un quadro sintetico, ma completo del lavoro svolto.

Il risultato positivo è riferibile anche alle opere infrastrutturali, sia per i tempi di progettazione, che per quelli di attivazione (espletamento delle gare e consegna lavori) e di ultimazione dei lavori.

L'amministrazione ha individuato una rosa di obiettivi, principalmente appartenenti all'obiettivo 7 dell'efficacia - efficienza dell'amministrazione, che rappresenta il cuore del programma di mandato 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:

- Logistica: nel luglio 2016 si è data attuazione al relativo piano e si sono conclusi gli spostamenti degli uffici, ottenendo il risultato di razionalizzare gli spazi, ottimizzare le relazioni tra uffici e servizi, ottenere economie di gestione grazie all'abbattimento dei costi della sede di via Don Maraglio;
- Informatizzazione delle procedure contabili: dopo una prima fase sperimentale, nel mese di dicembre è andato a regime il 'Mandato Elettronico', con relativo adeguamento organizzativo, al fine dell'invio degli ordinativi di pagamento e di incasso al Tesoriere dell'Ente in formato esclusivamente elettronico (con firma digitale). La nuova procedura ha consentito di snellire le attività di creazione e gestione degli ordinativi contabili, di risparmiare in termini di minor consumo di carta e stampanti, di ridurre gli spazi necessari all'archiviazione degli ordinativi;
- Archiviazione digitale a norma di tutto il sistema documentale digitale: l'archiviazione digitale comporta aspetti non solo tecnico-operativo, ma anche pratici-organizzativi. Nel 2016 si è fatta una prima attivazione di un'interfaccia di dialogo fra l'applicativo di gestione

degli atti e dei documenti amministrativi e il sistema di conservazione, con l'obiettivo di eliminare procedure manuali che appesantivano il lavoro degli uffici. L'obiettivo per la prossima annualità è quello di consolidare la cultura della gestione documentale informatizzata e della creazione dei fascicoli informatici, al fine di creare i presupposti per un'ordinata organizzazione documentale e conservazione degli archivi documentali informatici;

- Riorganizzazione dei processi e digitalizzazione delle procedure: nel 2016 sono stati oggetto di una riorganizzazione strutturale sono i procedimenti relativi all'infissione dei pozzi, ai trasporti eccezionali e ai pagamenti online. Il test sui trasporti eccezionali ha dato esito positivo in termini di semplificazione dell'iter, anche se il processo di gestione dell'applicativo trasporti eccezionali è stato interrotto a causa della scelta di Regione Lombardia di utilizzare un applicativo unico e condiviso su tutto il territorio lombardo. L'applicativo dei pozzi verrà utilizzato e mantenuto fino a marzo 2017, fino a quando non subentrerà l'applicativo unico messo a disposizione sempre da Regione Lombardia in uso a tutte le Province. Per la gestione dei pagamenti online il passaggio alla nuova versione evoluta dell'applicativo ha consentito di mettere a punto modalità di verifica incrociata dei pagamenti;
- Provincia quale stazione unica appaltante al servizio dei comuni e di altri enti del territorio: il contesto di profonda incertezza normativa riguardo al nuovo codice degli appalti, soprattutto con riferimento al futuro sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti, ha favorito la scelta di altri Comuni di convenzionarsi con la Provincia, al punto che a dicembre del 2016 i Comuni sottoscrittori delle Convenzioni sono risultati essere 26. A questi devono poi aggiungersi la Diocesi di Mantova, in relazione a 4 procedure di gara per l'affidamento di lavori di ristrutturazione di chiese danneggiate dal sisma del 2012, e la Valdaro S.p.a. in Liquidazione, per l'affidamento di lavori di completamento e modifica alle opere di urbanizzazione primaria al P.I.P.;
- Supporto ai comuni - piano di fattibilità e modello di coordinamento: la legge Delrio individua in capo alle Province la funzione fondamentale genericamente definita di supporto tecnico amministrativo ai Comuni. Secondo un processo condiviso con i Comuni per la raccolta dei bisogni e l'individuazione delle priorità, sono state mappate e individuate le potenziali attività che l'ente potrebbe realizzare a favore dei Comuni, considerando la sostenibilità economica in base all'assetto finanziario e alla dotazione del personale rimasto dopo il taglio imposto dalla legge di stabilità. Ogni area ha poi declinato un proprio progetto operativo di attuazione di servizi da mettere a disposizione del territorio. E' stato elaborato un documento di sintesi che definisce il contesto, e i potenziali modelli di erogazione dei servizi per ambito territoriale omogeneo, valutate le criticità obiettive dovute agli impatti della riforma sulla tenuta della capacità gestionale e di governo dell'ente;
- Costituzione Servizio Europa di area vasta (SEAV): è stato elaborato un progetto di accompagnamento dei Comuni verso la qualificazione delle competenze in materia di progettazione europea con l'obiettivo di creare dei servizi comunali, con competenza estesa agli ambiti territoriali omogenei, capaci di progettare per il territorio con partner internazionali attingendo dalle opportunità messe a disposizione dalla programmazione europea;
- Servizi formativi al personale dei comuni: è stato attivato il servizio di formazione del personale esteso ai Comuni, con elaborazione di un piano formativo integrato dai bisogni formativi del territorio. Nel complesso hanno partecipato 52 Comuni, con un totale di 181 dipendenti comunali partecipanti. Rispetto ai questionari di gradimento si è riscontrato un giudizio nel complesso positivo.

Osservazioni e considerazioni sul sistema di misurazione e valutazione

La Relazione risulta concorde e coerente con il Sistema della performance dell'ente.

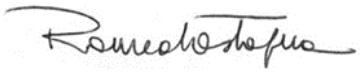
L'OIV invita l'ente a proseguire nella strada intrapresa d'integrazione del proprio sistema di misurazione con indicatori volti a rilevare la qualità dei servizi erogati, oltre che con quelli relativi ai costi sostenuti. In tal senso occorre dotarsi di un sistema di contabilità dei costi di gestione per centro di costo, al fine di poter valutare l'efficacia e l'economicità della spesa.

Per proseguire nel percorso di miglioramento generale dell'organizzazione esprimo, inoltre, l'auspicio che si intervenga su questi tre aspetti:

- La revisione dell'attuale sistema di incentivazione dei Dirigenti con lo scopo di renderlo uno strumento di indirizzo realmente incisivo. La correzione è già stata individuata, ma deve ancora essere implementata;
- L'integrazione dell'attuale sistema di pesatura delle posizioni di Dirigenti e PO con opportune metriche adeguate a restituire valori più oggettivi a supporto dell'utilizzo dell'attuale griglia con cui vengono attribuite le pesature. L'attività avviata nel corso del 2016 deve arrivare a compimento;
- Una supervisione efficacie rispetto alla piena attuazione del sistema di valutazione dei dipendenti, agendo sia sulla chiarezza degli obiettivi assegnati che sull'argomentazione oggettiva da parte dei valutatori rispetto alle misurazioni dei risultati ottenuti.

Conclusione - Validazione della Relazione sulla Performance 2016

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 (area), **l'Organismo Indipendente di Valutazione valida la Relazione sulla performance 2016 e la sottopone all'attenzione del Presidente, anche al fine della sua diffusione attraverso la pubblicazione sul sito della Provincia**.

Mantova, 26/04/2017

Ing. Romeo Castagna