



provincia
di mantova

Organismo indipendente di valutazione (OIV)

Prot. int. OIV 2/2021

SINTESI DEI RISULTATI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020 - CONSIDERAZIONI SUL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA STESSA - VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020

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 2020 è espressione di un sistema d'informazioni articolato in sottosistemi alimentati dai diversi servizi con gli andamenti attesi e i risultati conseguiti. Partendo da quanto previsto nel DUP 2020 – 2022 e nel PEG – Piano della performance anno 2020, nel documento sono raccolte, organizzate ed elaborate 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 - le aree e i servizi - 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:

- ✓ *gli obiettivi trasversali* a tutta la dirigenza o a più strutture: tali obiettivi consistono negli obiettivi comuni a tutta o parte della struttura e che, per il loro raggiungimento, necessitano del fattivo contributo di più aree di attività. Gli obiettivi di carattere trasversale vengono assegnati, di norma, ad un dirigente o al segretario generale che svolge l'attività di coordinamento delle attività necessarie al loro conseguimento; in questa eventualità a detto dirigente l'obiettivo può anche essere assegnato come obiettivo specifico della struttura da lui diretta. Al termine dell'esercizio il coordinatore di ciascun obiettivo trasversale, se individuato e se diverso dal segretario generale, redige una relazione circa il contributo di ciascuna area diretta da un dirigente al perseguimento dell'obiettivo assegnato;
- ✓ *gli obiettivi di mantenimento*: si tratta di obiettivi che si ripetono nel tempo e che hanno lo scopo di garantire un livello standard dei servizi. Si caratterizzano, pertanto, per essere parametrati ad uno standard di riferimento (di norma quantitativo o temporale);
- ✓ *gli obiettivi di sviluppo*: si tratta di obiettivi che si caratterizzano per la loro novità, ovvero per l'introduzione di modalità differenti di gestione di servizi o attività tipiche, nonché per la creazione di nuovi servizi, l'ottimizzazione o il miglioramento di quelli esistenti; di norma sono parametrati a standard di efficacia o efficienza del risultato ottenuto;
- ✓ *gli obiettivi di sviluppo strategico*: si tratta di obiettivi che l'Amministrazione ha inteso qualificare come di carattere strategico. In linea di principio sono obiettivi che portano ad attuazione i programmi qualificanti del mandato; possono, peraltro, essere qualificati come strategici anche obiettivi di mantenimento, sempre che il parametro o standard di riferimento abbia un carattere sfidante e strategico.

Performance organizzativa e di area 2020

In particolare, la Relazione sulla performance 2020 contiene i risultati quantitativi della performance organizzativa di ente e di area.

La valutazione della performance organizzativa di ente, così come sopra meglio definita e calcolata su 261 obiettivi, risulta essere pari al 96,45%, così dettagliata:

- 26 obiettivi trasversali – performance del 95,58%;
- 130 obiettivi di mantenimento attività/servizi continuativi – performance del 98,98%;
- 60 obiettivi di sviluppo – performance del 93,78%;
- 71 obiettivi di sviluppo strategico - performance del 94,08%.

La performance di area per tipologia di obiettivo è la seguente:

Area	trasversale		mantenimento		sviluppo		strategico		tutti gli obiettivi	
	numero obiettivi	% realizzazione media	numero obiettivi	% realizzazione media						
Segretario generale	12	95,00	34	99,12	14	98,57	3	83,33	51	98,04
Area 1 Funzioni Regionali Delegate Istruzione Edilizia Scolastica	18	93,24	31	97,74	22	88,41	21	86,90	74	91,89
Area 2 Economico Finanziaria	17	95,67	9	100,00	3	100,00	1	100,00	13	100,00
Area 3 Territorio Appalti Patrimonio - Servizio economato provveditorato e patrimonio	21	99,25	13	99,77	17	96,18	9	100,00	39	98,26
Area 4 Tutela e Valorizzazione dell'Ambiente	14	98,85	22	99,09	13	93,85	8	96,50	43	97,02
Area 5 Lavori Pubblici e Trasporti - Servizio gestione e manutenzione strade provinciali - Regolazione circolazione stradale	23	95,67	21	99,52	2	100,00	18	98,89	41	99,27
Totale complessivo	26	95,58	130	98,98	71	94,08	60	93,78	261	96,45

Collegamento all'albero della performance del DUP 2020 – 2022

La lettura di tutti gli obiettivi secondo l'appartenenza all'albero della performance individua, inoltre, le connessioni con le linee strategiche di mandato: rispetto ai contenuti degli obiettivi strategici e di quelli operativi del DUP, gli obiettivi gestionali hanno ottenuto un buon grado di realizzazione.

Osservazioni e considerazioni sul sistema di misurazione e valutazione

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

L'OIV, viste le modifiche recenti al sistema, ritiene che l'ente sia sempre molto attento all'adeguamento dello stesso alle novità normative e contrattuali. Pertanto non può che suggerire di continuare su tale strada di monitoraggio attivo e costante.

Conclusioni - Validazione della Relazione sulla Performance 2020

L'OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D.lgs n. 150/2009, ha preso in esame la Relazione sulla performance e i relativi allegati trasmessi dall'ente in data 11 maggio 2021 e contenente anche le informazioni sui singoli obiettivi del Piano della Performance.

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuni nella fattispecie anche con verifiche a campione e confronti con il Segretario generale, tenendo anche conto delle linee guida dell'ANAC in materia di misurazione e valutazione della performance e della trasparenza.

La documentazione a sostegno del processo di validazione è contenuta negli allegati trasmessi e conservati presso la segreteria dell'OIV.

Sulla base di quanto sopra, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del citato Decreto, il Nucleo di Valutazione,

VALIDA

la Relazione sulla performance 2020 dell'ente, che risponde ai requisiti formali e sostanziali di comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni in merito ai risultati programmati e al loro grado di raggiungimento (art. 4, comma 2, lett. f) del D.lgs n. 150/2009), tenendo anche conto dell'autonomia organizzativa e regolamentare riconosciuta agli enti locali.

L'OIV sottopone la Relazione sulla performance 2020 all'attenzione del Presidente, anche al fine della sua diffusione attraverso la pubblicazione sul sito della Provincia.

Si ricorda che la presente validazione costituisce il completamento del ciclo della performance e condizione per l'erogazione degli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del citato Decreto.

Mantova, 17/05/2021

Dr. Gianluca Bertagna

