provincia di mantova

Organismo indipendente di valutazione (OIV)

Prot. int. OIV 2/2024

SINTESI DEI RISULTATI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023 - CONSIDERAZIONI SUL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA STESSA – VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023

Premessa

Il sistema della performance della Provincia di Mantova, definito nel documento adottato con decreto presidenziale n. 46 del 4/6/2020 e modificato con decreti presidenziali n. 154 del 03/12/2020, n. 46 del 8/4/2021 e n. 120 del 30/9/2021, contiene le linee guida per la misurazione, valutazione e gestione della performance organizzativa ed individuale.

La Relazione sulla performance 2023 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 DUP 2023 – 2025 e nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) – sezione Performance - anno 2023, 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, oltre che ai valori pubblici individuati nel PIAO, 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 2023

In particolare, la Relazione sulla performance 2023 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 254 obiettivi, risulta essere pari al 100%, così dettagliata:

- ✓ 23 obiettivi trasversali – performance del 100%;
- ✓ 140 obiettivi di mantenimento attività/servizi continuativi – performance del 100%;
- ✓ 89 obiettivi di sviluppo – performance del 100%;
- ✓ 25 obiettivi di sviluppo strategico - performance del 100%.

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

Area	obiettivi trasversali		mantenimento		sviluppo		strategico		tutti gli obiettivi	
	numero obiettivi	% realizzazione media	numero obiettivi	% realizzazione media	numero obiettivi	% realizzazione media	numero obiettivi	% realizzazione media	numero obiettivi	% realizzazione media
Area SG – SEGRETARIO GENERALE DIREZIONE ENTE	15	100,00	29	100,00	10	100,00	2	100,00	41	100,00
Area 1 – SERVIZIO MERCATO DEL LAVORO-CPI – APPALTI - ECONOMATO	4	100,00	20	100,00	16	100,00	4	100,00	40	100,00
Area 2 - ECONOMICO FINANZIARIA – ISTRUZIONE – PARI OPPORTUNITA' - FUNZIONI DELEGATE	1	100,00	30	100,00	7	100,00	1	100,00	38	100,00
Area 3 - PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E DELLA NAVIGAZIONE – EDILIZIA - AMBIENTE	1	100,00	23	100,00	38	100,00	5	100,00	66	100,00
Area 4 – ACQUE, SUOLO E TRASPORTI. SISTEMI INFORMATIVI	1	100,00	13	100,00	5	100,00		100,00	18	100,00
Area 5 - LAVORI PUBBLICI	1	100,00	19	100,00	9	100,00	12	100,00	40	100,00
Area 6 - POLIZIA PROVINCIALE-VIGILANZA ITTICO VENATORIA-PROTEZIONE CIVILE	15	100,00	6	100,00	4	100,00	1	100,00	11	100,00
Totale complessivo obiettivi	**23**	**100,00**	**163**	**100,00**	**89**	**100,00**	**25**	**100,00**	**254**	**100,00**

Collegamento all'albero della performance del DUP 2023 – 2025

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 il massimo grado di realizzazione.

La creazione del Valore pubblico

Il contributo dell'attuazione degli obiettivi alla creazione dei valori pubblici individuati nel PIAO viene monitorato attraverso la valorizzazione degli indicatori di outcome.

Osservazioni e considerazioni sul sistema di misurazione e valutazione

La Relazione risulta concorde e coerente con il Sistema della performance dell'ente: l'OIV ritiene che l'ente sia sempre attento all'adeguamento del sistema alle novità normative e contrattuali. Pertanto non può che suggerire di continuare su tale strada di monitoraggio attivo e costante.

Osservazioni e considerazioni sulla forma e la chiarezza della Relazione sulla performance

La Relazione sulla performance 2023 risulta redatta in forma sintetica e risulta chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali, per quanto concerne l'attività svolta e i risultati raggiunti. La visibilità della stessa viene assicurata attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione alla sezione *Amministrazione trasparente*.

Conclusioni - Validazione della Relazione sulla Performance 2023

L'OIV ha preso in esame la Relazione sulla performance 2023 trasmessa dall'ente in data 22/04/2024 e contenente anche le informazioni sui singoli obiettivi.

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, con particolare riferimento alla lett. c) del citato Decreto, l'Organismo indipendente di Valutazione

VALIDA

la Relazione sulla performance 2023 dell'ente, che risponde ai requisiti formali e sostanziali di chiarezza, comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni in merito ai risultati programmati e al loro grado di raggiungimento, tenendo anche conto dell'autonomia organizzativa e regolamentare riconosciuta agli enti locali.

L'OIV sottopone la Relazione sulla performance 2023 all'attenzione del Presidente, anche al fine della sua diffusione attraverso la pubblicazione sul sito della Provincia.

Mantova, 24/04/2024

Dr. Gianluca Bertagna

_____