Prot. int. OIV 3/2025

SINTESI DEI RISULTATI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2024 - CONSIDERAZIONI SUL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA STESSA – VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2024

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, n. 120 del 30/9/2021 e n. 176 del 12/12/2024, contiene le linee guida per la misurazione, valutazione e gestione della performance organizzativa ed individuale.

La Relazione sulla performance 2024 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 2024, 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 2024

In particolare, la Relazione sulla performance 2024 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 237 obiettivi, risulta essere pari al 99,58%, così dettagliata:

- ✓ 32 obiettivi trasversali – performance del 100%;
- ✓ 135 obiettivi di mantenimento attività/servizi continuativi – performance del 100%;
- ✓ 81 obiettivi di sviluppo – performance del 98,77%;
- ✓ 21 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	16	100	29	100	12	100	3	100	44	100
Area 1 – SERVIZIO MERCATO DEL LAVORO-CPI – APPALTI - ECONOMATO	6	100	28	100	14	100	5	100	47	100
Area 2 - ECONOMICO FINANZIARIA – ISTRUZIONE – PARI OPPORTUNITA' - FUNZIONI DELEGATE	4	100	33	100	3	100	3	100	39	100
Area 3 - PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E DELLA NAVIGAZIONE – EDILIZIA - AMBIENTE	2	100	9	100	23	95,65	3	100	35	97,14
Area 4 – ACQUE, SUOLO E TRASPORTI. SISTEMI INFORMATIVI	2	100	9	100	14	100	1	100	24	100
Area 5 - LAVORI PUBBLICI			22	100	10	100	5	100	37	100
Area 6 - POLIZIA PROVINCIALE-VIGILANZA ITTICO VENATORIA-PROTEZIONE CIVILE	2	100	5	100	5	100	1	100	11	100
Totale complessivo obiettivi	**32**	**100**	**135**	**100**	**81**	**98,77**	**21**	**100**	**237**	**99,58**

Collegamento all'albero della performance del DUP 2024 – 2026

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 2024 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 2024 trasmessa dall'ente in data 03/04/2025 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 2024 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 2024 all'attenzione del Presidente, anche al fine della sua diffusione attraverso la pubblicazione sul sito della Provincia.

07.04.2025

Dr. Gianluca Bertagna