

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO  
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA'  
DEI CONTROLLI INTERNI  
ANNI 2017**

# PROVINCIA DI ORISTANO

## Organismo Monocratico Indipendente di Valutazione

---

### 1. Premessa

La predisposizione della presente relazione rappresenta un momento di verifica della corretta implementazione ed applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, del piano della performance e del programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

La presente Relazione è stata elaborata in conformità alle delibere n. 4/2012 e n. 23/2013 della CiVIT e riguarda:

- il funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni, relativo al ciclo della performance precedente;
- l'assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali relativi al ciclo della performance.

L'attestazione da parte dell'OIV sull'attuazione del D. Lgs 150/2009 e delle delibere CIVIT e ANAC conseguenti.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

L'attuale sistema di misurazione e valutazione è stato definito ed implementato con il contributo delle diverse realtà dell'amministrazione coinvolte direttamente dal e nel sistema stesso.

Il sistema di misurazione e valutazione così delineato è un sistema che permette la misurazione del grado di attuazione della strategia, degli impatti, del portafoglio delle attività e dei servizi e dello stato di salute dell'Ente, individuando fasi, tempi, modalità e soggetti responsabili del processo di misurazione e valutazione della performance.

I principi da seguire sono: la trasparenza, l'attendibilità, la ragionevolezza, l'evidenza, la tracciabilità, la verificabilità dei contenuti. I criteri sono due: l'indipendenza e l'imparzialità.

La struttura organizzativa è stata modificata di recente e adeguata alle disposizioni relative alla revisione delle amministrazioni provinciali, e comprende i seguenti Settori:

- ✓ Lavori Pubblici e Istruzione;
- ✓ Finanziario e Risorse Umane;
- ✓ Ambiente e Attività Produttive;
- ✓ Affari Generali.

### 2. Il monitoraggio dell'avvio del ciclo della performance

#### 2.1 Processo di attuazione del ciclo della performance

Il ciclo della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

# PROVINCIA DI ORISTANO

## Organismo Monocratico Indipendente di Valutazione

---

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento fra gli obiettivi e allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo.

A supporto del ciclo della performance, sono individuati diversi strumenti di programmazione con riferimento ai principali documenti di programmazione.

### **2.3 Il Programma per la Trasparenza**

L'organizzazione ha il compito di assicurare trasparenza e regole chiare e condivise nella gestione dei processi decisionali interni ed esterni, oltre al compito di valorizzare la cultura dell'etica del servizio pubblico, garantendo i principi della pubblicità, della trasparenza e del rispetto delle regole, come presupposto per l'imparzialità e la responsabilità dell'azione amministrativa.

La trasparenza, intesa come accessibilità totale anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'amministrazione pubblica, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità, è garantita dal Piano della trasparenza, regolarmente adottato, nel quale sono indicate le iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza e per garantire la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

In ottemperanza al disposto del D.Lgs. 33/2013 e a seguito dell'emanazione della delibera CIVIT n. 50/2/2013 "Linee guida per l'aggiornamento del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità", l'Amministrazione Provinciale ha provveduto, ad aggiornare la sezione "Amministrazione trasparente" articolata secondo le modalità previste dalle disposizioni vigenti.

L'O.I.V., infine, ha proceduto ad attestare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e la qualità dei dati pubblicati e a compilare la relativa tabella di rilevazione.

### **3. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione**

Nel corso degli anni il Sistema di misurazione e valutazione delle performance è stato integrato e adattato alla struttura organizzativa, relativamente ai Dirigenti, alle Alte Professionalità ed alle Posizioni Organizzative. Per ciascuna delle tre "categorie" è previsto un sistema ed una metodologia differente.

# PROVINCIA DI ORISTANO

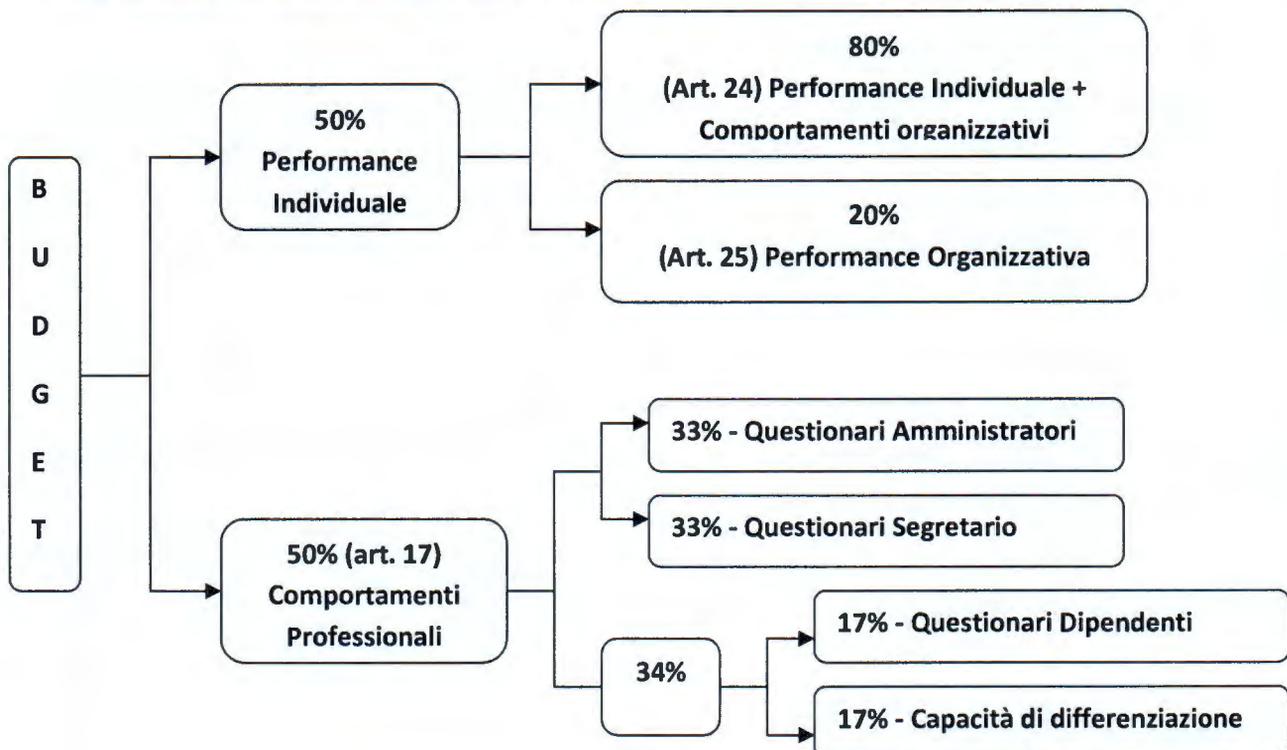
## Organismo Monocratico Indipendente di Valutazione

Il sistema è strutturato in modo da prevedere livelli di differenziazione dei premi erogati che garantiscono la gradualità in base agli effettivi risultati raggiunti.

Il sistema di valutazione dei Dirigenti tiene conto dei seguenti elementi:

- specificità e valenza delle competenze professionali e manageriali individuali dimostrate;
- risultati raggiunti e grado di realizzazione dei programmi e progetti affidati, in relazione agli obiettivi ed agli indirizzi definiti dagli organi di governo ed alla disponibilità delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- miglioramento del sistema organizzativo e dell'innovazione tecnologica e procedurale realizzata;
- contributo dato all'integrazione tra i diversi servizi e al grado di adattamento alle mutate esigenze dei vari contesti di intervento.
- capacità di gestire in termini di sviluppo professionale i propri collaboratori e capacità di valutarli (diversificazione della valutazione).

**3.1 La pesatura delle performance dei dirigenti avviene secondo il seguente schema:**



**PROVINCIA DI ORISTANO**  
**Organismo Monocratico**  
**Indipendente di Valutazione**

Il sistema di valutazione delle Posizioni Organizzative fa riferimento al grado di conseguimento dei risultati e alle competenze effettivamente agite nel corso dell'anno dai titolari delle Posizioni stesse. In particolare l'importo della retribuzione di risultato è calcolato secondo il seguente schema:

**Posizioni Organizzative**

I sottofattori e i pesi		Punti		Ponderazione Sottofattori		Punti	
Ponderazione Fattori		min.	max.			min.	max.
15%	Dimensione	—	300	30%	n. dipendenti	—	90
				10%	suddivisione per categoria	—	30
				30%	Uffici dipendenti	—	90
				30%	N° professionisti esterni	—	90
25%	Responsabilità e Relazioni	—	500	10%	Responsabilità civile	—	50
				10%	Responsabilità penale	—	50
				10%	Responsabilità amministrativa	—	50
				25%	PEG assegnati	—	125
				25%	Responsabilità organizzativa	—	125
				20%	Contatti enti esterni	—	100
20%	Professionalità	—	400	35%	Titolo di studio	—	140
				15%	Albi professionali	—	60
				50%	Tipo professionalità	—	200
40%	Gestione	—	800	40%	Gestione procedimenti	—	320
				15%	Progetti FESR, FSE, DOCUP	—	120
				15%	Attività controllo	—	120
				10%	Reperibilità e disponibilità	—	80
				20%	Scenario normativo	—	160
100%		—	2000			—	2000

I profili professionali e le responsabilità delle posizioni organizzative sono definiti in base al grado di responsabilità assegnato in rapporto ad un preciso servizio assegnato cui afferiscono risorse umane, finanziarie e tecniche la cui gestione è affidata alla P.O. designata.

Il Sistema di valutazione delle Alte Professionalità segue in maniera parallela quello delle P.O..

Si distinguono da queste ultime in quanto si caratterizzano per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, richiedenti diploma di laurea e/o l'iscrizione ad albi professionali.

Anche in questo caso la valutazione delle prestazioni fa riferimento al grado di conseguimento dei risultati e alle competenze effettivamente agite nel corso dell'anno dai titolari delle Posizioni stesse.

**PROVINCIA DI ORISTANO**  
**Organismo Monocratico**  
**Indipendente di Valutazione**

In particolare l'importo della retribuzione di risultato è calcolato secondo il seguente schema:

**Alte Professionalita'**

I sottofattori e i pesi		Punti		Ponderazione Sottofattori		Punti	
		min.	max.			min.	max.
0%	Dimensione	—	0	—	n. dipendenti	—	—
				—	suddivisione per categoria	—	—
				—	Uffici dipendenti	—	—
				—	N° professionisti esterni	—	—
50%	Responsabilità e Relazioni	—	1000	30%	Responsabilità civile	—	50
				25%	Responsabilità penale	—	50
				15%	Responsabilità amministrativa	—	50
				0%	PEG assegnati	—	125
				0%	Responsabilità organizzativa	—	125
				30%	Contatti enti esterni	—	100
50%	Professionalità	—	1000	20%	Titolo di studio	—	140
				30%	Albi professionali	—	60
				50%	Tipo professionalità	—	200
0%	Gestione	—	0	—	Gestione procedimenti	—	—
				—	Progetti FESR, FSE, DOCUP	—	—
				—	Attività controllo	—	—
				—	Reperibilità e disponibilità	—	—
				—	Scenario normativo	—	—
100%		—	2000			—	2000

La valutazione, effettuata con scadenza annuale, è il frutto di un raffronto tra gli obiettivi assegnati e quelli effettivamente raggiunti.

**A. Performance organizzativa**

La misurazione della performance organizzativa è orientata alla valutazione e misurazione di quattro ambiti:

- Grado di attuazione dei Programmi adottati dall'Ente. Prevede ex ante la rappresentazione delle priorità dell'amministrazione, ed ex post la valutazione della capacità di attuazione di piani e programmi nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti e del livello di assorbimento delle risorse;
- Impatti: questa misurazione permette l'analisi della capacità dell'amministrazione di contribuire a dare risposta ai bisogni della collettività;

# PROVINCIA DI ORISTANO

## Organismo Monocratico Indipendente di Valutazione

---

- Disponibilità finanziaria delle attività e dei servizi: misurazione e valutazione in maniera unitaria dello stock di attività e servizi che l'amministrazione è chiamata a svolgere e grado di realizzazione dei medesimi;
- Stato di salute finanziaria, organizzativa e delle relazioni con altri soggetti: da intendersi quale capacità di rafforzare le condizioni necessarie a garantire la continuità di produzione di risultati nel tempo. Tale specifico aspetto è venuto meno negli ultimi anni a seguito dell'approvazione delle norme in materia di revisione delle Province.

Gli obiettivi sono stati individuati con sostanziale completezza. Il processo della loro definizione è da ritenersi valido.

Le misurazioni hanno evidenziato alcune inadeguatezze, causate da alcune carenze riscontrate nel sistema, emerse in fase applicativa dello strumento e del sistema deliberato, che sono state colmate.

Altre inadeguatezze continuano ad essere riscontrate in base alla scelta non sempre idonea degli indicatori.

In relazione alla normativa di revisione delle Amministrazioni Provinciali, gli obiettivi di performance organizzativa hanno riguardato obiettivi di mantenimento degli standard, in attesa della definizione delle funzioni.

### ***B. Performance individuale***

A seguito della drastica riduzione dell'organico dell'Ente e della altrettanto drastica riduzione delle risorse finanziarie, gli obiettivi non potevano che essere di carattere generale orientati, principalmente, al mantenimento di determinati risultati piuttosto che al miglioramento degli stessi.

Il sistema di valutazione delle performance approvato dalla Giunta Provinciale con Delibera n° 114 del 05.07.2011, modificato e integrato con successiva Delibera n° 98 del 28.06.2012 per colmare alcune carenze riscontrate in sede applicativa, prevede anche che i Dirigenti vengano valutati dagli Amministratori Provinciali e dal Segretario Provinciale e dal personale assegnato all'unità organizzativa di ciascun dirigente.

Il sistema di valutazione delle performance prevede una specifica scheda/questionario per la valutazione dei dirigenti da parte del personale assegnato.

La finalità non deve essere di natura sanzionatoria, tale valutazione deve essere un momento costruttivo per il miglioramento dell'azione amministrativa, ma risultato della rilevazione è costantemente contestato da quasi tutti i Dirigenti, che non si ritrovano nell'esito della rilevazione.

Infatti, lo strumento non è percepito come uno strumento per il miglioramento degli aspetti gestionali e di risultato, bensì come strumento di giudizio "fine a se stesso".

### ***C. Processo di attuazione del ciclo della performance***

Le fasi del ciclo della performance sono state complessivamente rispettate.

# PROVINCIA DI ORISTANO

## Organismo Monocratico Indipendente di Valutazione

---

I tempi previsti sono stati garantiti ed i soggetti interessati hanno svolto le attività di rispettiva competenza.

Gli obiettivi sono definiti dagli organi di indirizzo che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili di U.O. Il loro conseguimento costituisce condizione necessaria per l'erogazione degli incentivi.

Ogni anno l'Amministrazione valuta la performance organizzativa ed individuale, i cui risultati sono resi pubblici attraverso i documenti di rendicontazione dell'Ente.

### ***D. Infrastruttura di supporto.***

Attualmente l'attività verte, in particolare, sull'attuazione del D. Lgs 33/2013 per quanto attiene ai documenti da pubblicare sul sito al fine di garantire la trasparenza.

Nel complesso, comunque, i sistemi informativi a disposizione sono stati sufficientemente funzionali.

I vari Servizi si sono uniformati alle disposizioni innovative.

### ***E. Sistemi informativi ed informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione.***

Il funzionamento dei sistemi informatici a supporto della pubblicazione dei dati è conforme alla normativa vigente. Contestualmente è stata garantita l'attuazione del Programma triennale della Trasparenza.

Anche i sistemi informativi possono dirsi sufficienti.

In definitiva il modello organizzativo è valido.

### ***F. Definizione e gestione degli standard di qualità***

Gli obiettivi di performance individuale e organizzativa mirano a garantire i livelli di qualità dei servizi al cittadino e agli Enti. Tali standard sono stati mantenuti nel corso degli ultimi anni, ma presentano ancora un buon margine di perfezionamento.

### ***G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione***

Come affermato in altri paragrafi della presente relazione, l'utilizzo del sistema di misurazione e valutazione ed i relativi risultati non sono e non possono essere finalizzati esclusivamente alla quantificazione e riconoscimento di un incentivo, bensì ha lo scopo principale di rilevare, da un lato, le eventuali carenze e difficoltà al fine di individuare gli interventi migliorativi, finalizzati a superarne le criticità ed a ottimizzare i processi organizzativi interni, dall'altra consentire all'Amministrazione di indirizzare gli obiettivi strategici, le energie e le risorse verso una programmazione consapevole, orientata al superamento degli ostacoli, al miglioramento complessivo ed al risultato.

**PROVINCIA DI ORISTANO**  
**Organismo Monocratico**  
**Indipendente di Valutazione**

---

**H. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV**

Le varie fasi del processo sono state effettuate garantendo anche il necessario spazio sia al confronto collegiale che individuale. Pertanto, le attività di monitoraggio e verifica si sono basate, in linea generale, su di un'attenta analisi della documentazione formale effettuata anche sulla base di elementi informali costantemente forniti all'OIV.

Si sono tenuti diversi incontri sia con i Dirigenti, sia con la Segretaria Provinciale che con il Commissario Straordinario, creando un rapporto di confronto e sostanziale continuità.

L'OIV ha monitorato il funzionamento del sistema della valutazione e della trasparenza e integrità dei controlli interni mediante le seguenti attività:

- Avvio percorso di monitoraggio della messa a sistema del ciclo della performance;
- Analisi e valutazione della Relazione sulla Performance relativa all'annualità 2016 e conseguente validazione;
- Valutazione sull'applicazione degli strumenti di valutazione.

**4. Assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali.**

Come indicato al precedente punto C riguardante "Processo di attuazione del ciclo della performance", gli obiettivi sono definiti dagli organi di indirizzo che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili di U.O. Il loro conseguimento costituisce condizione necessaria per l'erogazione degli incentivi.

**5. La validazione della Relazione sulla performance**

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del D.lgs. 150/2009 l'OIV ha validato le Relazioni sulla performance dell'anno 2016 sulla base di opportuni accertamenti e tenuto conto dei risultati e degli elementi emersi dal monitoraggio della CIVIT.

I documenti di validazione risultano pubblicati nel sito web della Provincia di Oristano.

Oristano, 30.03.2018.

**L'OIV**

**Dott.ssa Maria Sofia Pippia**



CHAPTER

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...