

Prüfstelle
Organismo di valutazione
Organn de valutazion

Parere in merito alla relazione sulla performance per l'anno 2019

ai sensi dell'articolo 24, comma 1, lett. b) della legge provinciale n.
10/1992

AUDITOR

Wolfgang Bauer
Martin Steinmann

PRÜFSTELLE
ORGANISMO DI VALUTAZIONE

39100 Bolzano | Corso Libertà, 66
39100 Bozen | Freiheitsstraße 66

Tel. 0471 402 212 | Fax 0471 260 114
pruefstelle@landtag-bz.org | organismodivalutazione@consiglio-bz.org
www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp
www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp
PEC: pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org

Settembre 2020

INDICE

I. Contesto normativo e documentazione di riferimento	4
II. Approccio metodologico e oggetto dell'indagine	5
III. Risultanze dell'analisi	6
3.1 Verifica della presenza degli elementi essenziali	6
3.2 Recepimento delle raccomandazioni già espresse dall'Organismo di valutazione.....	7
IV. Conclusioni	8

I. Contesto normativo e documentazione di riferimento

Ai sensi dell'articolo 24, comma 1, lett. b) della legge provinciale n. 10/1992, l'Organismo di valutazione esprime un parere in merito alla Relazione sulla performance delle strutture provinciali.

La Relazione sulla performance è qualificata dall'ordinamento provinciale – e segnatamente dall'articolo 2 della legge provinciale n. 10/1992, come modificato dalla legge provinciale 9/2017 – come strumento, in *pendant* con il Piano della performance, per una gestione efficace ed efficiente dell'attività amministrativa orientata al risultato, che costituisce la base per la misurazione e la valutazione della performance.

Il citato articolo 2 della legge provinciale n. 10/1992 è stato poi ulteriormente modificato dalla legge provinciale n. 10/2018, che ha introdotto la programmazione triennale del fabbisogno del personale quale elemento del Piano della performance.

L'Organismo ha preso in esame la Relazione riferita all'anno 2019, approvata dalla Giunta provinciale con deliberazione n. 486 del 7 luglio 2020 e pubblicata sul sito "Amministrazione trasparente". La Relazione evidenzia a consuntivo i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e all'impiego delle risorse.

Il Sistema di pianificazione, misurazione e valutazione della performance è stato approvato dalla Giunta provinciale con deliberazione n. 487 del 7 luglio 2020. Tale documento, che illustra il Sistema di pianificazione, misurazione e valutazione della performance, integrando la previsione normativa, definisce la Relazione sulla performance come lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e agli *stakeholder* le molteplici attività e i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il Ciclo di gestione della performance.

Le modalità di stesura della Relazione sulla performance sono anche disciplinate per l'amministrazione provinciale da una serie di circolari del Direttore generale della Provincia. Rilevano in particolare la n. 6 del 12.07.2016, la n. 5 del 26.06.2017, la n. 1 del 11.01.2018, la n. 6 del 27.06.2018, la n. 1 del 26.02.2019 e la n. 6 del 05.07.2019.

II. Approccio metodologico e oggetto dell'indagine

Nell'espressione del parere ci si orienta ai principi formulati nelle linee guida per la Relazione annuale sulla performance¹ emanate dal Dipartimento della funzione pubblica, ritenendo che essi, pur essendo indirizzati agli OIV delle amministrazioni statali ai fini della validazione, possano comunque costituire una guida valida per l'esame della Relazione che deve essere condotto dall'Organismo di valutazione. I criteri adottati sono, dunque, i seguenti:

- a) coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- b) presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel Piano;
- c) verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- d) verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- e) affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione;
- f) effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- g) conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e al Sistema di pianificazione, misurazione e valutazione della performance dell'amministrazione provinciale;
- h) sinteticità della Relazione;
- i) chiarezza e comprensibilità della Relazione.

Il documento sul Sistema, approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 487/2020, illustra il processo attraverso il quale l'amministrazione dà attuazione al Ciclo di gestione della performance. Con tale delibera si è tenuto conto di quanto suggerito nel parere in merito alla relazione sulla performance per l'anno 2018, fissando il quadro delle regole sul Sistema fino a una eventuale revoca o modifica.

Accertati la sostanziale stabilità del Sistema e il consolidamento degli strumenti del Ciclo di gestione della performance, oggetto del parere sono i seguenti aspetti:

1. la verifica della presenza nella Relazione degli elementi indicati nell'elenco precedente;
2. la verifica - in un'ottica di follow-up - del recepimento delle raccomandazioni già espresse dall'Organismo di valutazione in occasione del parere sulla Relazione relativa al 2018.

Al fine di raccogliere elementi utili all'analisi, l'Organismo di valutazione ha inviato apposita richiesta di informazioni all'Ufficio organizzazione circa il recepimento delle proposte e dei suggerimenti già espressi.

¹ Si tratta delle linee guida n. 3 di novembre 2018.

III. Risultanze dell'analisi

3.1 Verifica della presenza degli elementi essenziali

Nel presente paragrafo si verifica il rispetto dei criteri elencati nel precedente paragrafo II.

Si può constatare la coerenza dei contenuti esposti nella Relazione con quelli del Piano della performance per l'anno 2019. Allo stesso modo si può confermare la completezza degli obiettivi rendicontati nella Relazione, vista anche la piattaforma informatica unica in uso per la gestione del Ciclo della Performance.

Per quanto riguarda la connessione con il Piano di prevenzione della corruzione si ribadisce quanto già espresso nei precedenti pareri circa l'inserimento d'ufficio nella piattaforma informatica di un obiettivo operativo formulato in maniera generica per tutte le strutture, che viene rendicontato sinteticamente dalle stesse strutture in chiusura dell'anno.

Misure precise da realizzare per la prevenzione della corruzione sono state formulate per le strutture di staff (Ufficio Affari istituzionali e Ufficio Organizzazione fino al 1° aprile 2019), che svolgono attività di supporto a favore dell'intera amministrazione in questa materia.

Non si ravvisano criticità riferite al corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori. Nella maggior parte dei casi si tratta di rapporti numerici o di valori assoluti.

Diverso è il discorso per quanto attiene all'affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione, in quanto nel Piano non sono definiti né la fonte dei dati né la frequenza di rilevazione. Gli indicatori sono rendicontati prevalentemente a partire da fonti interne, anche a causa della mancanza di un sistema di controllo di gestione ad ampio spettro, caratterizzato dall'utilizzo di applicativi informatici dedicati.

Nella Relazione sono effettivamente evidenziati, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, gli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e quelli effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione.

La Relazione sulla performance risulta conforme al quadro normativo vigente e al Sistema di pianificazione, misurazione e valutazione della performance. Tuttavia, non risulta ancora pienamente realizzata l'integrazione con il Ciclo di bilancio e il Piano per la prevenzione della corruzione.

La Relazione sulla performance raccoglie in un corposo documento, composto da quasi 900 pagine, i risultati conseguiti dalle strutture provinciali nel corso dell'anno 2019. Sotto tale aspetto appare utile prevedere un quadro riassuntivo ancora più sintetico, anche al fine di una più comprensibile rappresentazione e rendicontazione alla cittadinanza.

3.2 Recepimento delle raccomandazioni già espresse dall'Organismo di valutazione

L'Ufficio organizzazione evidenzia che sono stati approvati, con due distinte deliberazioni della Giunta provinciale, il Sistema di pianificazione, misurazione e valutazione della performance e la Relazione sulla performance.

Il documento contenente la Relazione sulla performance per l'anno 2019, trasmesso all'Organismo di valutazione, è stato predisposto in formato PDF navigabile, mentre il documento pubblicato sul sito istituzionale "Amministrazione trasparente" ad avviso dell'Ufficio organizzazione non è modificabile, in quanto firmato digitalmente.

La redazione del Piano della performance 2019 è avvenuta, nelle due lingue ufficiali, in due documenti distinti anche per migliorare la leggibilità dei testi. Secondo l'Ufficio organizzazione, la Relazione sulla performance sarà redatta in due distinti documenti, in lingua italiana e tedesca, non appena sarà disponibile il nuovo software.

Il nuovo sistema informativo integrato dovrebbe migliorare, anche a livello di prestazioni, il collegamento tra il Ciclo della performance e il Ciclo della programmazione economica-finanziaria. A tale fine la Direzione generale sta attualmente effettuando un'analisi del collegamento fra prestazioni e bilancio.

Il Settore *controlling* fornisce, per ora, indicazioni ad hoc alle strutture dirigenziali in materia di indicatori e target per obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi erogati. In futuro, il prima menzionato sistema informativo dovrebbe sostenere queste attività. Attualmente è anche in fase di redazione apposito documento in materia di target, che verrà messo a disposizione delle strutture sul sito intranet del Sistema informativo direzionale entro la fine dell'anno.

Per l'Ufficio organizzazione lo sviluppo di questo nuovo sistema informativo integrato costituisce una assoluta priorità. Questo sistema dovrebbe non solo gestire l'intero Ciclo della performance (strategica e operativa), ma anche i carichi di lavoro e la valutazione della performance individuale, il Piano triennale del fabbisogno di personale e il Catalogo dei procedimenti amministrativi.

Una volta attivato il nuovo sistema informatico l'Ufficio organizzazione ritiene di poter recepire le raccomandazioni espresse dall'Organismo di valutazione. In particolare, l'Ufficio organizzazione prevede:

- di collegare il sistema di pianificazione, misurazione e valutazione della performance e il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, compreso il monitoraggio infra-annuale e a fine anno;
- di migliorare la leggibilità e fruibilità delle informazioni fornite, anche al fine di una migliore efficacia comunicativa e rappresentazione semplificata;
- di integrare maggiormente gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi;
- di collegare obiettivi di performance e stanziamenti di bilancio;
- di comprendere nel Piano e nella Relazione sulla performance anche le attività svolte dalla Segreteria generale, dalla Direzione generale e dai Dipartimenti.

IV. Conclusioni

L'Organismo di valutazione ha esaminato la Relazione sulla performance dell'Amministrazione provinciale per l'anno 2019. Si può constatare che la Relazione non si discosta, per metodologia e strumenti tecnico-informatici adottati ai fini della sua redazione, dalla precedente Relazione relativa all'anno 2018.

Rimangono, quindi, sostanzialmente attuali le osservazioni e raccomandazioni già espresse dall'Organismo di valutazione; tra di esse assumono particolare rilievo - come sopra esposto - il livello di integrazione tra obiettivi di performance e documenti di bilancio nonché le tematiche degli indicatori (soprattutto di outcome) e degli standard di qualità.

Come esplicitato dall'Ufficio organizzazione ulteriori sviluppi nel recepimento delle osservazioni e raccomandazioni saranno possibili con l'introduzione del nuovo sistema informativo integrato. *L'Ufficio organizzazione, nella sua presa di posizione sulla bozza del presente parere, precisa che l'implementazione di tale sistema è programmata per l'anno 2021.*

Al fine di assicurare il coinvolgimento di cittadini e utenti nel processo di valutazione della performance organizzativa, si suggerisce una graduale implementazione dei principi enucleati dalle Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche (novembre 2019), elaborate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Il modello di valutazione partecipativa adottato dovrà essere opportunamente illustrato nel documento sul Sistema di pianificazione, misurazione e valutazione della performance dell'Amministrazione provinciale.

Martin Steinmann

Digitally signed by: Martin Steinmann
Date: 08/10/2020 15:45:17

Wolfgang Bauer

Firmato digitalmente da: Wolfgang Bauer
Data: 08/10/2020 16:08:59



Prüfstelle
39100 Bozen | Freiheitsstraße
Organismo di valutazione
39100 Bolzano | Corso Libertà

Tel. 0471 402 212 | Fax 0471 260 114
pruefstelle@landtag-bz.org | organismovalutazione@consiglio-bz.org
PEC: pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org
www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp
www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp