

27 MAR. 2017

ASSEGNATO A

All.	
N°	12635 Del. 27/3/2017
Cl.	02-04-02 Prec.
Anno	2015 Fasc. 9 Sub.

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PROVINCIA DI MODENA

Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni.

ANNO 2016

Premessa:

La presente relazione è redatta dal Nucleo di Valutazione della Provincia di Modena in conformità a quanto previsto dall' articolo 14 del Decreto legislativo n°150/2009 che individua tra i compiti del Nucleo, il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e la elaborazione di una relazione sullo stato dello stesso.

Nello svolgimento della propria attività il Nucleo si è avvalso della struttura tecnica permanente per la misurazione della performance e della valutazione del personale.

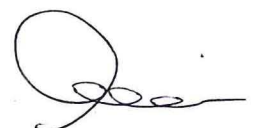
Nei punti seguenti viene indicata una sintetica descrizione dell'attività svolta nel corso dell' anno 2016 durante i due incontri organizzati presso la sede provinciale e il lavoro di backoffice realizzato.

1. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance

Nell'ambito delle procedure di valutazione dei risultati, il Nucleo ha proposto la metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali e ha adeguato le metodologie in essere inerenti il personale dipendente e le posizioni organizzative ai principi e alle norme previste dai D.Lgs 150/2009 e D. Lgs 141/2011 compattandole in un unico documento cosiddetto Sistema di misurazione e valutazione della performance. Di fatto si è trattato di introdurre il concetto di performance organizzativa e individuale e di integrare gli strumenti esistenti per il monitoraggio e la misurazione della stessa, essendo già presente da tempo una cultura della valutazione. Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti, delle posizioni organizzative, dei dipendenti è stato presentato ai dirigenti e alle organizzazioni sindacali ed è stato applicato in via sperimentale per la valutazione delle attività svolte nell'anno 2011.

Il Sistema approvato con Delibera di Giunta il 12/07/2011 ed integrato per la parte premiale il 29/12/2011 si è consolidato negli anni 2012 e 2013. Nel 2014 è stato aggiornato con Delibera di Giunta il 21/1/2014 a seguito della L. 213/2012 che prevede l'unificazione del Piano della Performance con il Piano Esecutivo di Gestione (art. 3 comma 1 lett. g) e per le rilevanti novità legislative in materia di anticorruzione e trasparenza intervenute rispettivamente con la L. 190/2012 e con il D.Lgs 33/2013 e le delibere CIVIT in particolare la n. 72/2013 che approva il Piano Nazionale Anticorruzione e prevede l'introduzione della scheda valutativa per il Responsabile anticorruzione.

Per perfezionare la metodologia di valutazione dei dipendenti, sempre ispirandosi ai principi di differenziazione contenuti nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nonché di meritocrazia e selettività contenuti nell'art. 18 del D.Lgs 150/2009, si è revisionato il Sistema per la parte relativa ai dipendenti del Comparto approvando la modifica con Delibera di Giunta il 30/9/2014. A seguito della riforma istituzionale delle Province con Legge 56/2014 e i cambiamenti organizzativi interni intervenuti nell'Ente si è reso necessario aggiornare i soggetti interessati al processo di valutazione dei dirigenti con Atto del Presidente del 10/5/2016. Per effetto di quanto previsto dal blocco rispetto alle attribuzioni delle progressioni economiche all'interno delle categorie determinato dall'art.



9 del D.L. 78/2010 fino a tutto l'anno 2014 non era stata rilevata l'esigenza di procedere all'adozione di specifici criteri di valutazione. A fine anno, nonostante la scarsità delle risorse a disposizione e il ripristino dei vincoli già previsti dall'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 si è definita la metodologia di valutazione relativa alle progressioni economiche orizzontali, fermo restando che potranno essere attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti e l'effettiva attribuzione del beneficio economico in parola è subordinato all'emanazione dei criteri di ripartizione delle risorse del fondo per il trattamento economico accessorio ex art. 15 del CCNL 1 aprile 1999, che costituisce materia di contrattazione decentrata integrativa. Sempre nell'ottica dell'integrità in un unico documento delle metodologie presenti nell'Ente il 13/1/2017 con atto del Presidente è stata approvata tale integrazione.

2. Piano della performance

Il ciclo di gestione della performance anno 2016 si sviluppa attraverso le linee programmatiche presentate al Consiglio provinciale e all'Assemblea dei Sindaci il 20/10/2014, gli indirizzi strategici, gli obiettivi strategici e operativi indicati nel Documento Unico di Programmazione approvato il 29/7/2016, le risorse assegnate con il bilancio annuale approvato lo stesso giorno, il Piano esecutivo di gestione e il Piano della performance approvato il 18/11/2016 e aggiornato il 29/12/2016.

Il Piano della Performance adottato dalla Provincia di Modena e correttamente pubblicato sul sito nella sezione dedicata all'amministrazione trasparente, risulta coerente con il sistema integrato di pianificazione e controllo e con i documenti programmatici annuali.

Lo slittamento al mese di novembre della validazione del Piano è dovuto alla connessione con il PEG, documento che è stato completamente revisionato sulla base dei principi contabili della programmazione e armonizzazione e adeguato alla nuova struttura organizzativa e predisposto con nuove procedure informatiche.


Gli obiettivi posti dal Presidente e dal Segretario Generale tengono conto del contesto di difficoltà economica ed incertezza istituzionale in cui si sono trovati ad operare i dirigenti. Sono progetti di riorganizzazione e gestione flessibile del personale, di semplificazione o miglioramento tecnologico, di mantenimento dell'efficacia pur in presenza di un esercizio provvisorio protrattosi per 7 mesi e del calo del numero dei dipendenti, tendenti a dimostrare una certa perizia nell'individuare soluzioni finanziarie e organizzative per assicurare lo stesso livello di servizi erogati.

L'attesa della riforma costituzionale ha generato una sostanziale criticità nella redazione dei documenti di programmazione e valutazione. Questa incertezza istituzionale che si protrae ormai da più di un triennio ha visto il prologo nel mese di dicembre con l'esito del referendum che ha riconfermato l'esistenza costituzionale delle Province.

Il Nucleo anche per l'anno 2016 ha tenuto conto di questa grave situazione ed eventuali migliorie e implementazioni al documento vengono rimandate quando vi sarà la possibilità per l'Ente di gestire una programmazione non solo annuale ma anche pluriennale.

La premessa metodologica redatta nel Piano a cui si rimanda per il dettaglio, illustra la struttura del documento che qui sinteticamente viene riportata:

- performance organizzativa di Area con compilazione di indicatori del portafoglio dei servizi e dello stato di salute dell'amministrazione nei quali sono presenti dati che monitorano l'andamento dell'ultimo quinquennio;
- azioni premianti di performance individuale dei dirigenti redatte secondo lo schema concordato nella metodologia, di cui sono stati validati gli obiettivi e gli indicatori come riportato nella tabella finale del documento;



- sintesi dei processi mappati del piano triennale di prevenzione della corruzione che costituiscono azione premiante;
- azione premiante attribuita al Responsabile della trasparenza e anticorruzione;
- griglia di validazione del Nucleo.

Visto il protrarsi per via legislativa, dell'esercizio provvisorio fino alla fine di luglio e il conseguente slittamento dell'approvazione del Peg a metà novembre, il monitoraggio intermedio degli obiettivi al 30 giugno proprio per questa impossibilità oggettiva non è stato effettuato. L'Ente ha provveduto al 31/12 a compilare lo stato di attuazione degli obiettivi operativi, a redigere una relazione sull'efficacia dell'azione condotta, a rendicontare le azioni premianti e l'attuazione delle misure organizzative anticorruzione, documenti che costituiscono la base e saranno visionati per la prossima valutazione nel 2017.

3. Relazione sulla performance

Il ciclo di gestione della performance anno 2015, caratterizzato dalle fasi di programmazione, monitoraggio, rendicontazione, misurazione, valutazione e assegnazione della premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio ed è integrato con il sistema di gestione per la qualità di cui l'Ente si è dotato e con gli altri sistemi di pianificazione e controlli gestionali.

La Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi delle Aree e gli obiettivi individuali raggiunti dai dirigenti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive adottate.

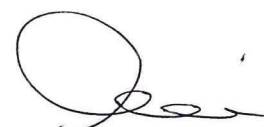
Ai sensi dell'art. 14, commi 4 lettera c), e 6, del D.Lgs 150/2009, la Relazione è stata validata il 20 giugno 2016 e approvata dal Presidente il 23 giugno 2016.

L'iter come previsto in metodologia per la valutazione dei dirigenti, del personale, delle posizioni organizzative, del responsabile della trasparenza e anticorruzione, del direttore generale, del segretario generale e l'incentivazione dei progetti speciali e delle collaborazioni esterne è stato rispettato. I criteri e le modalità di valutazione adottati e le differenziazioni di valutazione applicate sono tutte visibili in dettaglio nella Relazione e pubblicate nel sito nelle apposite sezioni dell'amministrazione trasparente.

Nella proposta di valutazione dei dirigenti per l'assegnazione dell'indennità di risultato il Nucleo ha tenuto conto del contesto normativo e istituzionale, delle difficoltà incontrate a seguito del dimezzamento del personale e delle scarse risorse finanziarie come tutto ben specificato nella premessa del documento.

4. Piano Triennale 2014-2016 di Razionalizzazione e Riquilibratura della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche.

Il documento rendicontato è stato visionato verificando una impostazione corretta, sia nell'accertamento delle economie realizzate, peraltro validate dai Revisori, che nel metodo di erogazione ai dipendenti, in linea con quanto disposto dalla Corte dei Conti Toscana con deliberazione n. 8/2016 circa le modalità di utilizzo di tali incentivi. La Relazione sulla performance anno 2014 è stata conseguentemente aggiornata con Atto del Presidente il 18/3/2016.



4. Trasparenza e integrità

In data 15/2/2016 il Nucleo ha attestato la veridicità e l'attendibilità di quanto pubblicato al 31/1/2016 nella sezione Amministrazione Trasparente come da schema predisposto dall'Anac.

Il Nucleo ha preso atto che sotto il coordinamento del Responsabile della Anticorruzione e della Trasparenza e del suo ufficio di supporto, la sezione "Amministrazione Trasparente" è stata riprodotta in base a quanto stabilito nello schema allegato al citato D.Lgs.33/2013 successivamente integrata dal D.lgs n°97/2016 e dalla Determina ANAC n°1310 del 28 Dicembre 2016 che prevede la ripartizione in sottosezioni di primo e secondo livello con precise denominazioni; al fine di definire in maniera ancor più analitica il dettaglio delle informazioni in ragione delle competenze e delle responsabilità di aggiornamento è stata aggiunta un sottosezione di terzo livello.

Nel corso del 2016 in attuazione del Dlgs 97/16 e delle linee guida ANAC approvate con Delibera n° 1310 del 28 Dicembre 2016, la Sezione "Bandi di Gara e Contratti" è stata ripartita in due sottosezioni: 1) "Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare"; 2) "Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura".

Nella sottosezione "Società Partecipate" della Sezione "Enti Controllati", in attuazione del d.lgs 97/16, è stata inserita la documentazione inerente i "Provvedimenti in materia di Costituzione, Acquisto, Gestione e Alienazione" relativi agli enti partecipati, e la documentazione relativa al "Piano di Razionalizzazione delle Società Partecipate" che comprende il "Piano Operativo di Razionalizzazione delle Società" e la "Relazione sui risultati relativi all'Attuazione della Razionalizzazione degli enti Partecipati".

Nella Sottosezione di terzo livello "Catalogo di dati, metadati e banche dati" della sottosezione di secondo livello "Accessibilità e catalogo di dati, metadati e banche dati", contenuta nella Sezione "Altri Contenuti", è stato inserito l'elenco aggiornato delle banche dati possedute dall'amministrazione.

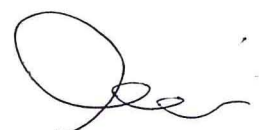
In applicazione del D.lgs 97/16 è in corso l'implementazione della sezione "Pagamenti dell'Amministrazione" con la sottosezione "Dati sui pagamenti" in attuazione dell' art 4 bis comma 2 del Decreto sopracitato.

In attuazione del Decreto Legislativo 30 Giugno 2016, n.126 è stato creato sul sito istituzionale, nella sezione "Bandi e moduli", un collegamento ipertestuale con la modulistica inerente l'apertura di autoscuola, l'unico procedimento dell'Ente che prevede la segnalazione di inizio di attività (SCIA).

A partire dal mese di Luglio 2016 è iniziato un generale adeguamento della sezione istituzionale "Amministrazione Trasparente" alle prescrizioni previste dal decreto D.lgs n°97/2016 relative agli obblighi di pubblicazione con particolare attenzione alle sezioni: "Bandi di Gara e Contratti", "Altri contenuti/ Accesso Civico", "Altri Contenuti/Accessibilità e Catalogo di dati, metadati e banche dati", "Personale".

In particolare, nelle sottosezioni "Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice" e "Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)" della sezione Personale, sono stati pubblicati gli stati patrimoniali del personale dirigenziale e delle P.O con funzioni dirigenziali e le relative spese di viaggio.

Nell'ambito della pubblicazione dei dati che l'amministrazione trasmette alle banche dati "PerlaPA", "S.I.C.O" (Ragioneria dello Stato), "Patrimonio della P.A" (dipartimento del tesoro del MEF) in applicazione dell' art 9 bis del D.lgs 97/2016 è stato aggiunto il relativo collegamento ipertestuale al sito, inoltre sono in corso gli aggiornamenti per il collegamento con "S.I.Q.U.E.L". (Corte dei Conti) e "B.D.A.P." (Banca dati delle amministrazioni pubbliche presso il M.E.F) .



5. Prevenzione della corruzione

In data 27 Gennaio 2016 il Presidente della Provincia con Atto n°13 ha approvato l'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016-2018;

Il Piano è un documento complesso in cui sono stati censiti n° 48 processi in gran parte ricadenti nelle quattro aree di rischio indicate dal Piano Nazionale Anticorruzione.

Per ciascun processo sono state analizzate le diverse fasi di gestione (identificazione, analisi, valutazione e trattamento), ed è stato individuato il dirigente responsabile delle misure di trattamento.

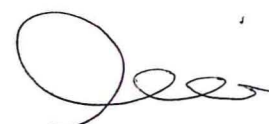
In coerenza con le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione, il Presidente della Provincia con Atto n° 169 del 18 Novembre 2016, ha approvato il ciclo della performance, integrato con il PEG e il Piano di Prevenzione della Corruzione. In questo documento di programmazione strategica ed operativa sono inseriti nella performance individuale, i processi mappati ai fini della gestione del rischio (azioni attuative della Legge n. 190/2012) e nella performance organizzativa, l'indicatore relativo all'obbligo della "consegna delle proposte migliorative del piano anticorruzione" che è obiettivo strategico per ciascun dirigente, il cui raggiungimento viene valutato dal Nucleo di Valutazione. Pertanto è stabilito che i dirigenti sono obbligati a rendicontare annualmente l'attuazione delle misure di prevenzione. Nel corso dell'anno l'ufficio di supporto ha monitorato l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Tale rendicontazione è stata verificata nella Relazione sulla performance ai fini della valutazione delle prestazioni dirigenziali.

Nel 2016 è stata effettuata una mappatura sull'applicazione del modello di prevenzione e gestione della corruzione da parte degli enti partecipati, cui sono seguiti anche momenti specifici di confronto con gli enti sul tema delle misure di prevenzione.

6. Sistema dei controlli interni

Con delibera di Consiglio n.246 del 19 dicembre 2012 è stato approvato il Regolamento dei Controlli interni della Provincia di Modena, in continuità con quanto effettuato negli scorsi anni, il controllo di regolarità amministrativa è stato effettuato mediante l'utilizzo della check list e integrato con l'esame dell'intero fascicolo e la richiesta di chiarimenti. In sintesi, il controllo successivo di regolarità amministrativa prevede l'individuazione degli atti contenuti nei Registri informatici di ogni singola Area o Servizio all'interno dei quali sono numerati e conservati per anno di adozione. Tale individuazione avviene in base a criteri preventivamente e formalmente individuati dal Segretario Generale, ed in particolare: campionamento per il quale è utilizzato un programma informatico che genera una sequenza casuale di numeri; dimensionamento del campione su base trimestrale nella misura del 10% degli atti assunti nel periodo. Inoltre, in applicazione delle disposizioni anticorruptive fissate dal comma 16, art.1 Legge 190/2012, viene effettuato un controllo ulteriore per i servizi con alto numero di atti dirigenziali sui provvedimenti relativi a: autorizzazioni, concessioni, forniture, affidamenti, aggiudicazioni e contributi. In totale nell'anno 2016 l'ufficio di supporto al Segretario generale ha controllato n. 371 atti dirigenziali pari al 12,7 % degli atti adottati. In sede di richiesta chiarimenti ha controllato inoltre n. 38 fascicoli relativi ai Servizi: Affari Generali Istruzione, Turismo, Amministrativo Lavori Pubblici, Lavori Speciali e Manutenzione Opere Pubbliche.

Non sono state rilevate illegittimità. In seguito a segnalazioni effettuate nei confronti dei dirigenti si è potuto verificare una maggior attenzione al rispetto dei tempi procedurali e un miglioramento delle tecniche redazionali in ordine alle fasi istruttorie del procedimento; di norma si trovano indicate in atto le cause di eventuali sospensioni e/o interruzioni del termine di conclusione.



Nei termini previsti l'Ente ha stato trasmesso alla Corte dei Conti il Referto Annuale sul sistema dei controlli interni della Provincia di Modena relativo all'anno 2015, adottato sulla base delle Linee guida approvate dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti con Delibera n° 6 del 4 Febbraio 2016 che comprende l'esito relativo al monitoraggio sulle seguenti tipologie di controllo: a) di regolarità amministrativa e contabile; b) di gestione; c) della qualità dei servizi erogati; d) strategico; e) degli equilibri finanziari; f) sugli organismi gestionali esterni.

7. Pari opportunità

Si riscontra l'effettuazione di significative azioni in relazione alla promozione delle pari opportunità.

In particolare nel corso del 2016 sono state avviate le procedure per il rinnovo del Comitato unico di garanzia ed è stato coordinato il tavolo di lavoro presso la prefettura che ha portato alla definizione di un progetto di monitoraggio sulla violenza di genere.

Il Presidente del Nucleo di valutazione

dott.ssa Maria Di Matteo

