

Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione

Ai sensi dell'art. 14, c.4, lett a) , del D.L.Lgs. n.150/2009, l'Organismo Indipendente di Valutazione, nel prosieguo OIV, "*monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni*".

Nella presente "*Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*" (nel prosieguo) "Relazione" l'OIV della Provincia di Matera riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni vigente nell'anno 2020.

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Lo scrivente OIV riporta qui di seguito gli esiti dell'analisi del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, adottato (Regolamento di disciplina della *Performance*, D.L.vo 150/2009 aggiornato con il D.L.vo 74/2017) e sull'adeguatezza del contenuto del documento in termini di correttezza, comprensibilità e funzionalità rispetto all'organizzazione della Provincia di Matera.

L'OIV nel quadro dei principi di trasparenza, di indipendenza ed imparzialità, ha compilato la presente relazione tenendo conto del:

- il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, (Decreto Presidenziale N.196 del 13/10/2016);
- il Bilancio di Previsione 2020-2022 con annessa la nota di aggiornamento al DUP 2020-2022 (Deliberazione C.P. N. 41 del 17/12/2019);
- il Piano Esecutivo di Gestione P.E.G. 2020 (Decreto Presidenziale N.88 del 25/08/2020), contenente Piano dettagliato degli Obiettivi e Piano delle Performance
- l'Integrazione al Piano Esecutivo di Gestione P.E.G. 2020 (Decreto Presidenziale N.109 del 06/10/2020), contenente gli Obiettivi strategici anticorruzione e trasparenza.
- l'Attività di mappatura delle Aree di rischio dell'Amministrazione (Prot. 0001943 del 04/02/2021).

Il Sistema risulta in linea di massima adeguato a quanto previsto dal quadro normativo vigente. In merito ai contenuti è corretto e comprensibile e tiene conto sia del livello organizzativo che di quello individuale.

Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

Sono stati applicati i criteri fondamentali ed essenziali di definizione del Sistema di misurazione e valutazione evidenziando obiettivi e punteggi con i relativi indicatori, le competenze professionali e la strategicità.

Si è tenuto conto nel migliore modo possibile della correlazione delle varie attività con la quantità e la qualità delle risorse disponibili.

Si consiglia affinché il sistema possa in un processo costante produrre effetti organizzativi qualitativi sempre più efficaci, di valorizzare le competenze delle Risorse Umane, accrescere la cultura per risultati in un clima organizzativo sempre più solidale e collaborativo, programmare riunioni di confronto, rilevazioni periodiche e sistematiche, utili a monitorare l'andamento, le eventuali criticità, i correttivi, etc..

Il processo valutativo del 2019 si è concluso in maniera positiva

Si prende atto, che i Responsabili hanno rimesso una relazione finale congrua sul conseguimento degli obiettivi, apportando - laddove richieste - le dovute integrazioni.

Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi dei controlli interni.

Il PEG che restituisce la sintesi più adeguata dell'integrazione e coordinamento fra i soggetti e le fasi lavorative deve sempre più essere linea guida/operativa per la valutazione del sistema di misurazione e valutazione con gli altri sistemi di controllo. Occorre che sempre più i vari sistemi coincidano e soprattutto il controllo di gestione venga svolto in concomitanza con la valutazione dei titolari della posizione organizzative al fine di assicurare razionalità ed economicità procedimentale.

Si raccomanda periodicamente, nell'ambito dei "controlli interni" di tipo collaborativo la trasmissione delle risultanze dei controlli di regolarità amministrativa (art. 147-bis del D.Lgs. n. 267/2000), unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, ai revisori dei conti e agli organi di valutazione dei risultati dei dipendenti, come documenti utili per la valutazione".

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e la trasparenza

Come si legge dalle considerazioni del RPCT, il Piano anticorruzione nell'anno 2020, in ragione della emergenza pandemica, ha visto la realizzazione dimidiata delle misure. In linea generale, come attestato anche dalla verifica straordinaria in materia di trasparenza svolta alla metà dell'anno, i Dirigenti hanno provveduto a pubblicare i dati in Amministrazione Trasparente sebbene come

evidenziato dal RPCT *"alcuni Dirigenti hanno ancora un approccio burocratico prettamente adempimentale"*.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2021-2023, approvato con Decreto Presidenziale n. 30/2021, reca importanti modifiche ed aggiunte rispetto ai precedente.

L'OIV condividendo quanto indicato dal Responsabile PTPCT sollecita attività di formazione *ad hoc* del personale.

Coinvolgimento dei soggetti esterni.

Riguardo alla definizione degli obiettivi, alla comunicazione dei risultati, alla definizione degli standard di qualità, alla redazione del Programma della trasparenza, va ampliato il rapporto sul territorio, con i fruitori dei servizi e al fine di fare proprie le esigenze, suggerimenti, etc, rese dagli *stakeholders* maggiormente rilevanti.

Proposte di miglioramento del sistema di valutazione.

Il processo di valutazione in essere, potrebbe generare un esito ancor più incisivo ed efficace sulla programmazione, se associato ad una pianificazione sistematica degli incontri fra i vari livelli dell'Amministrazione (di vertice, di responsabilità, operativi, etc.), al fine di favorire il confronto sulle eventuali tematiche/problematiche come per es.: il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Si auspica anche in sede di fissazione degli Obiettivi triennali un confronto con i decisori politici.

Si consiglia, per un miglioramento del Sistema complessivo, attività di aggiornamento continuo del personale.

Si ribadisce, inoltre, un'indagine periodica sul soddisfacimento dei servizi dell'Ente da parte dei *stakeholders* col fine di rilevarne suggerimenti utili.

Matera, 22/05/2021

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Dr.ssa Mariangela De Bonis, Presidente

Dr.ssa Francesca Basta, Componente

Dr. Giancarlo Partipilo, Componente
