

Si trasmette il verbale sottoscritto digitalmente.

Camillo Toro



Provincia di Benevento

Organismo Indipendente di Valutazione

VERBALE del 17/06/2025

Il giorno DICIASSETTE del Mese di Giugno dell'anno 2025, l'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito OIV), nella persona del Dott. Camillo Toro verbalizza quanto di seguito:

- Validazione Relazione sulla Performance anno 2024 -

Premesso che:

- la Relazione sulla Performance, secondo le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica N.3/2018 è strutturata nel rispetto di una serie di riferimenti metodologici e la funzione dell' OIV sta proprio nell'esprimere la "validazione" con specifico riferimento alla correttezza metodologica seguita dall'Ente durante l'intero ciclo di gestione della performance;
- la redazione e la pubblicazione della "Relazione sulla performance" oltreché rappresentare un punto focale dell'applicazione della "Riforma Brunetta" - d.lgs 150/2009 e ss.mm.ii., è quello strumento giustifica a consuntivo i principali risultati generali/strategici e individuali/operativi realizzati dall'Ente;
- in via preliminare, nella "Relazione" è stata enucleata un'analisi del contesto in cui ha operato la Provincia di Benevento e come è stata svolta l'azione programmatoria e gestionale, ponendo attenzione a quei fattori che hanno determinato i risultati delle azioni programmate.

Rilevato che:

- nella Relazione sono stati messi in risalto i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi attesi;
- con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) ed il "Regolamento", sebbene approvato nel 2014, peraltro oggetto di revisione da parte dell'Ente, si registrano una serie di accorgimenti nel tempo, rispetto alla parte prodromica di tutto il ciclo di gestione della performance che è rappresentato dall'assegnazione degli obiettivi, alla loro condivisione con i Dirigenti Responsabili dei Settori, dalla pesatura fino alla valutazione conclusiva di tutto il processo;
- nella Relazione non viene indicato solo il "ciclo di gestione della performance", ma l'intero ciclo di pianificazione, programmazione e controllo.

Visti i seguenti atti:

- Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 21 del 14.04.2025 avente ad oggetto “*DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) di cui all’art. 170, comma 1, D.Lgs n. 267/2000 – Periodo 2025/2027 e relativi allegati Programma triennale lavori pubblici, Programmazione del fabbisogno del personale, Programma triennale acquisto forniture e servizi e il Piano delle Alienazioni e Valorizzazioni immobiliari. APPROVAZIONE DEFINITIVA*”;
- Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 22 del 14.04.2025 avente ad oggetto “*Schema di Bilancio di Previsione per il Triennio 2025-2027 e relativi allegati ai sensi dell’art. 174 del D. Lgs. n. 267/2000 e degli artt. 11 e 18-bis del D. Lgs. n. 118/2011. APPROVAZIONE DEFINITIVA*”;
- Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 23 del 14.04.2025 avente ad oggetto “*Rendiconto dell’esercizio finanziario 2024. APPROVAZIONE DEFINITIVA*”;
- Deliberazione Presidenziale n. 94 del 06.04.2023 con la quale è stata approvata una revisione della macrostruttura organizzativa dell’Ente, che individua e definisce la struttura fondamentale dell’Ente nell’Organigramma e Funzionigramma ivi allegato;
- Deliberazione Presidenziale n. 122 del 09.05.2023 con la quale si rinvia al 01.07.2023 l’entrata in vigore dell’assetto organizzativo dell’ente approvata con DP 94/2023 innanzi richiamata;
- Deliberazione Presidenziale n. 33 del 01.02.2024 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (art. 169 D.L.gs 267/2000) - Anno 2024-2026;
- Deliberazione Presidenziale n. 115 del 16.04.2024 avente ad oggetto “*Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026. Approvazione*”, contenente il Piano della Performance 2024/2026, che presenta ed illustra anche i principi, il processo di approvazione, l’analisi del contesto interno ed esterno, e che a sua volta contiene:
 - gli obiettivi strategici e gestionali per ogni centro di responsabilità - centro di costo, con indicazione dei dirigenti/responsabili di E.Q.;
 - gli indicatori o misuratori di attività che saranno, durante ed al termine dell’esercizio finanziario, oggetto di reporting da parte dei Dirigenti/responsabili di E.Q.;
 - le risorse umane e finanziarie assegnate ad ogni centro di responsabilità.

Gli obiettivi contenuti nel Piano della Performance 2024 rappresentano i piani di lavoro collegati alla valutazione delle prestazioni dei dirigenti/responsabili di E.Q. e del personale ai fini del sistema incentivante previsto dai rispettivi contratti di lavoro, ed ogni altra forma di salario accessorio o attribuzione di benefici economici riconducibili al sistema permanente di valutazione previsti dalla normativa contrattuale.

Gli obiettivi assegnati con la deliberazione presidenziale n. 115/2024, sono stati complessivamente n. 94, di cui:

- a) **n. 18 comuni a tutta la struttura e trasversali.**
- b) **n. 76 per singolo SETTORE/SERVIZIO.**

In particolare:

- i **n. 18 obiettivi trasversali, tutti collegati agli obiettivi strategici del DUP, e confluiti in obiettivi di miglioramento della struttura e dei servizi ed in particolare:**
 - 1) **n. 9** sono relativi alla applicazione dell' **art 79 comma 2 lett. c) del CCNL 2019/2021** *“Obiettivi di miglioramento della performance organizzativa o di attivazione di nuovi processi relativi ad uno o più servizi individuati dall'Ente nel Piano della Performance in altri analoghi strumenti di pianificazione della gestione, che richiedano il concreto, diretto e prevalente apporto del personale dell'ente la quantificazione dell'incremento deve essere correlata alla rilevanza dei risultati attesi nonché al maggiore impegno richiesto al personale dell'Ente”.*
 - 2) **n. 9** sono relativi all'applicazione dell' **art 79 comma 2 lett. cb) del CCNL 2019/2021** *“Ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, la contrattazione decentrata verifica l'eventualità dell'integrazione delle risorse economiche di cui al comma 1 dell'art 15 del CCNL '99, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza. Progetti attivabili su queste risorse devono possedere le seguenti caratteristiche (art. 5 legge 150/2009)”:*
 - *devono essere rilevanti e pertinenti rispetto alla missione istituzionale della Provincia ed alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;*
 - *devono essere specifici e misurabili in termini concreti e chiari;*
 - *devono essere tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
 - *devono essere riferibili ad un arco temporale determinato (non oltre la fine dell'anno di riferimento);*
 - *devono essere confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;*
 - *devono essere correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.*

Dei **n. 76 obiettivi** assegnati ai singoli SETTORI/SERVIZI:

- **n. 53 obiettivi sono strategici** e fanno riferimento ad orizzonti temporali anche pluriennali e sono di particolare rilevanza rispetto non solo alle priorità politiche dell'amministrazione ma anche, più in generale, rispetto ai bisogni ed alle attese degli stakeholder.
- **n. 23 obiettivi sono gestionali o di miglioramento** e sono volti al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'Ente attraverso interventi finalizzati alla riorganizzazione e razionalizzazione di processi legati all'attività istituzionale dell'Ente.

Si riporta di seguito una tabella riepilogativa, per numero e tipologia, degli obiettivi assegnati ai singoli dirigenti per **strutture/servizi/uffici**:

ID	Ufficio/Struttura di riferimento	Num. Ob. 2024	Tipologia		Note
			di cui Strategici	di cui Gestionali	
1	SEGRETARIO GENERALE	5	4	1	
2	SERVIZIO STAFF N. 1 GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE E PARI OPPORTUNITÀ	7	6	1	
3	SERVIZIO STAFF N. 2 APPALTI E CONTRATTI - ASSISTENZA AMMINISTRATIVA EE.LL. - SUA	8	6	2	
4	POLIZIA PROVINCIALE	5	2	3	
5	AVVOCATURA PROVINCIALE	5	2	3	
6	SDP N. 1 – POLITICHE DI COESIONE – PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E UFFICIO PNRR	2	2	0	
7	SETTORE N. 1 – SERVIZI STAFF E SUPPORTO	8	3	5	
	1. Affari generali - Segreteria Generale - Servizi Legali - Urp e Protocollo Generale - Organi Istituzionali				
	2. Comunicazione Istituzionale e Ufficio Stampa - Cerimoniale				
	3. Raccolta ed Elaborazione dati/ - CED - Informatizzazione e Trasparenza - Transizione al Digitale				
	4. Comuni a tutto il Settore				
8	SETTORE N. 2 – AMMINISTRATIVO-FINANZIARIO	7	5	2	
	1. Programmazione Bilancio - Provveditorato - Gestione Economico/ Stipendiale del Personale - Controllo				

	Analogo				
	2. Tributi ed Entrate Extratributarie - Economato e Gestione Finanziaria dei Pagamenti				
	3. Gestione Rete Museale				
	4. Comuni a tutto il Settore				
9	SETTORE N. 3 – RISORSE IDRICHE E AMBIENTE	5	3	2	
	1. Tutela Ambiente e Ciclo Rifiuti - SCA				
	2. Gestione Integrata Risorse Idriche – Ecologia				
	3. Comuni a tutto il Settore				
10	SETTORE N. 4 – VIABILITÀ E INFRASTRUTTURE	8	8	0	
	1. Viabilità, Infrastrutture e Gestione Reticolo Idrografico				
	2. Pianificazione Servizi Trasporto - Controllo Trasporto Privato - Energia e Protezione Civile				
	3. Pianificazione e Monitoraggio Opere Viabilità				
	4. Comuni a tutto il Settore				
11	SETTORE N. 5 - EDILIZIA PUBBLICA E SCOLASTICA - MANUTENZIONI	7	5	2	
	1. Programmazione e Progettazione Lavori Pubblici – Espropri				
	2. Edilizia Scolastica e Gestione Rete Scolastica				
	3. Gestione e Manutenzione Patrimonio Immobiliare – Parchi e Giardini				
	4. Comuni a tutto il Settore				
12	SETTORE N. 6 – ASSETTO E GESTIONE DEL TERRITORIO – FORESTAZIONE	9	7	2	
	1. Pianificazione Urbanistica - S.I.T.I. – VAS – VIA				
	2. Forestazione				
	3. Comuni a tutto il Settore				
TOTALE		76	53	23	

Ciò premesso, dal punto di vista metodologico di analisi della “Relazione”, al fine della relativa “validazione”, si indicano gli “argomenti / capitoli / paragrafi” di riferimento rispetto ai quali si esprime una asseverazione o eventuali criticità riscontrate.

IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE. (da pag. 2 a pag. 11)	Si assevera.
Relazione / Attività / Risultati - Segretario Generale - obiettivi. (da pag. 11 a pag. 29)	Si assevera.
Relazione / Attività / Risultati - Servizio Staff n. 1 - Gestione Giuridica del Personale e Pari Opportunità. (da pag. 30 a pag. 143)	Si assevera.
Relazione / Attività / Risultati - Settore N. 1 - Servizi di Staff e Supporto. (da pag. 144 a pag. 169)	Si assevera.
Relazione / Attività / Risultati - Servizio di Staff n. 2 - Appalti e Contratti - Assistenza amministrativa EE.LL. - SUA . (da pag. 170 a pag. 187)	Si assevera.
Relazione / Attività / Risultati - Polizia Provinciale. (da pag. 188 a pag. 197)	Si assevera.
Relazione / Attività / Risultati - Avvocatura Provinciale. (da pag. 198 a pag. 206)	Si assevera.
Relazione / Attività / Risultati - SsP N. 1 - Politiche di coesione e PNRR (da pag. 207 a pag. 235)	Si assevera.
Relazione / Attività / Risultati - Settore N. 2 - Amministrativo - Finanziario. (da pag. 236 a pag. 261)	Si assevera.
Relazione / Attività / Risultati - Settore N. 3 - Risorse Idriche e Ambiente. (da pag. 262 a pag. 280)	Si assevera.
Relazione / Attività / Risultati - Settore N. 4 - Viabilità ed Infrastrutture. (da pag. 281 a pag. 300)	Si assevera.
Relazione / Attività / Risultati - Settore N. 5 - Edilizia Pubblica e Scolastica – Manutenzioni. (da pag. 301 a pag. 312)	Si assevera.
Relazione / Attività / Risultati - Settore N. 6 – Assetto e Gestione del Territorio - Forestazione. (da pag. 313 a pag. 337)	Si assevera.

TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE (pag. 340)	Si assevera.
INTEGRITA' E CONTROLLI INTERNI (pag. 341)	
PROCESSO DI VALUTAZIONE (da pag. 341 a pg 342)	Si assevera.

Richiamate le rilevate criticità e le osservazioni di cui ai precedenti verbali, che qui si intendono riportate e dopo aver analizzato e verificate le informazioni di cui alla relazione sulla performance per l'anno 2024, l'OIV prende atto che sono stati trattati tutti gli argomenti previsti dalla normativa di riferimento e che sono stati indicati i risultati raggiunti dall'Ente.

Alla luce di tutto quanto in premessa e rilevato, l'OIV dando atto che è concluso il processo di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti e dei Settori di riferimento, per l'anno 2024, ritenuto che, all'esito della relativa pubblicazione della Relazione sulla performance 2024, si possano distribuire le risorse e le "premialità" collegate allo SMiVaP adottato dall'Ente,

VALIDA

la RELAZIONE FINALE SUL CICLO DELLA PERFORMANCE 2024 DELLA PROVINCIA DI BENEVENTO.

Il presente verbale, quale atto di validazione della performance, dovrà essere pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente - sottosezione: Controlli e Rilievi OIV - Atti di validazione della performance.

Tanto dovevasi.

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Dott. Camillo Toro