



# Provincia di Benevento

PROVINCIA DI BENEVENTO  
REGISTRO UFFICIALE  
Protocollo: 0016190 INGRESSO  
Data: 19/04/2018  
Ora: 12:22

***DOCUMENTO SULLA PERFORMANCE 2017***

***PROVINCIA DI BENEVENTO***

## PREMESSA

La Provincia di Benevento, a seguito del ridimensionamento della pianta organica, ha stabilito di procedere alla soppressione del Nucleo di Valutazione, composto da due membri esterni e dal Segretario Generale, e di istituire l'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione), quale organismo cui affidare le funzioni previste dall'art. 14 del D.Lgs. n.150/2009 in materia di performance, trasparenza e integrità. Di conseguenza, con successiva delibera presidenziale n. 142 del 15.09.2016 si è provveduto a disciplinare l'istituzione, la composizione e nomina, le funzioni, i requisiti, la durata in carica e tutti gli altri aspetti operativi dell'OIV, modificando l'art. 7 del vigente Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP).

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Provincia di Benevento è stato nominato con Decreto presidenziale n. 39 in data 29.11.2016.

Esso opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Presidente.

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti ritenuti opportuni, prendendo in esame la relativa documentazione trasmessa dal Segretario Generale-Direttore.

## IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

### **Elementi costitutivi del sistema delle performance**

La Provincia di Benevento, in coerenza con quanto disposto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, e dalle successive Deliberazioni esplicative della CIVIT, con deliberazione del Commissario Straordinario n. 30 del 10.03.2014 e successive modifiche, ha approvato il nuovo "Regolamento sul Sistema di misurazione e valutazione della performance della Provincia di Benevento" e la metodologia di valutazione dei dipendenti, dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, di alta specializzazione e dei dirigenti.

In tale provvedimento non si delineano solo i sistemi di valutazione del personale dipendente, ma anche – nella prima parte - tutto il ciclo "pianificazione-programmazione-controllo" adottato dalla Provincia di Benevento. In considerazione che il Sistema delle Performance, il Piano della Performance (e la Relazione sulla Performance) – previsti dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 – sono documenti strettamente collegati non solo agli atti di programmazione dell'Ente ma anche fortemente interconnessi tra di loro.

Di seguito si riporta una breve sintesi relativa al ciclo "pianificazione-programmazione-controllo", prevista nel citato regolamento.

- Ciclo di gestione della performance.

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel PEG/PDO dell'Ente;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, come definito nel PEG;
- c) monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

- Obiettivi e indicatori

Gli obiettivi, sia di gestione corrente sia conseguenti alle indicazioni strategiche dell'Amministrazione, sono definiti annualmente nel PEG/PDO/Piano della Performance, come richiamato dall'art. 169 del TUEL, della Provincia e sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie della Provincia;

- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
  - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
  - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
  - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
  - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
  - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
- **Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa**

La misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
  - b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
  - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
  - d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
  - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
  - f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
  - g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
  - h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
- **Sistema di misurazione e valutazione della performance**

La Provincia valuta annualmente la performance organizzativa e individuale mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

- a) Dall'OIV, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice;
  - b) dai dirigenti cui compete la valutazione del personale loro assegnato.
1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua:

**a) Il processo di valutazione**

- I. La metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale della dirigenza e del personale (di seguito chiamato SMiVaP) è definita in coerenza con i principi di cui al D.Lgs 150/2009 art. 7 cc. 1 e 3 e art. 9, cc. 1 e 2.
- II. La finalità perseguita mediante il SMiVaP è quella di valorizzare le risorse professionali, di migliorare l'azione amministrativa, nonché di riconoscere e premiare il merito e di costituire la base per l'applicazione dei sistemi incentivanti.
- III. L'attività di valutazione regolata dal SMiVaP è un processo definito nei tempi, nelle modalità, negli ambiti, nei soggetti.

**b) Oggetto della valutazione**

- I. Il SMiVaP individuale della dirigenza e del personale considera la prestazione lavorativa espressa nell'arco dell'esercizio valutato, ed in particolare:
  - a) misura e valuta i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati al valutato;
  - b) valuta le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti, in relazione a quelle richieste al valutato;
  - c) valuta specifici comportamenti organizzativi posti in essere nella generazione della prestazione d'esercizio da parte del valutato.

 3

II. Il SMiVaP individuale della dirigenza e del personale è illustrato nel presente titolo e sinteticamente schematizzato nell'allegato Sub 1) – Regole di dettaglio di cui al regolamento approvato con deliberazione commissariale n. 30/2014 e s.m..

**c) Fasi della valutazione**

I. Le fasi del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale sono le seguenti:

a) *fase previsionale*. In questa fase al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi. In tale fase possono inoltre essere definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare;

b) *fase di monitoraggio*. Questa fase intermedia ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno due momenti di verifica intermedia, nei quali sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;

c) *fase consuntiva*. Quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nella presentazione e consegna di queste ultime unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione.

**d) Soggetti coinvolti**

I. L'OIV è il soggetto cui compete la formulazione al Presidente della proposta di valutazione della performance della dirigenza.

II. Il dirigente è il soggetto cui compete la valutazione delle performance del personale. Il dirigente valutatore deve avere sempre contezza della prestazione da valutarsi; il valutatore è coadiuvato dai responsabili di servizio della struttura di appartenenza del valutato, quando la valutazione riguarda il personale di categoria A, B, C e D (non responsabile di P.O.).

III. La valutazione di performance del personale in distacco totale, in aspettativa e/o in comando assegnato presso altro ente è effettuata dal dirigente sentito il dirigente o il referente della struttura/ente presso cui il dipendente presta servizio.

IV. La valutazione del personale in distacco parziale è effettuata dal dirigente sentito il dirigente o il referente della struttura presso cui il dipendente presta servizio.

V. Nel caso in cui il valutato, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna alla Provincia, la valutazione è effettuata dal dirigente della struttura apicale presso cui il dipendente ha prestato servizio per il periodo più lungo sentito l'altro responsabile di struttura.

**f) Strumento di valutazione: la scheda di valutazione**

I. Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione, allegata Sub 2) di cui al regolamento approvato con deliberazione commissariale n. 30/2014 e s.m., e da quanto contenuto nel presente titolo.

II. La scheda deve essere integralmente compilata e contenere tutti gli elementi previsti.

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance che trova tuttora attuazione è consultabile in amministrazione trasparente ai seguenti link :

<http://app1.provincia.benevento.it/art48/amministrazione-trasparente/performance/>

## **ATTI DI PROGRAMMAZIONE**

Con deliberazione Presidenziale n. 203 del 28.07.2017, ad oggetto: "**Approvazione del Piano Provvisorio degli obiettivi per l'anno 2017**", nelle more dell'adozione del bilancio di previsione e, conseguentemente, del P.D.O., venivano individuati gli obiettivi gestionali e strategici da perseguire nell'anno 2017, che costituiscono il P.D.O. provvisorio.



Con la medesima deliberazione si precisava che tali obiettivi provvisori rappresentavano anche i piani di lavoro collegati alla valutazione delle prestazioni dei dirigenti 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.

Con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 48 del 12.12.2017, è stato approvato, in via definitiva il Bilancio Preventivo dell'esercizio 2017 ed il DUP.

### **I RISULTATI - RELAZIONE FINALE SULLA PERFORMANCE - ANNO 2017**

Premesso che anche nel 2017 l'Ente ha dovuto parametrare la propria capacità di spesa in rapporto ai limiti e vincoli sempre più stringenti derivanti dal riordino delle Province (L. 56/2014 e L.R. n. 14/2015 e s.m.i.), dalle ultime finanziarie e dalle norme sul patto di stabilità, con particolare attenzione alle spese di personale, si evidenzia che per quanto riguarda i risultati raggiunti, esaminata la documentazione inviata dagli uffici competenti, si è provveduto alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati con deliberazione presidenziale n. 203 del 28.07.2017, in base a quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

A tale riguardo è stata svolta attività via mail e di comunicazione, anche a distanza, al fine di esaminare le singole rendicontazioni sugli obiettivi.

Alla luce dell'istruttoria effettuata, non si evidenziano elementi dubbi o non regolari, ritenendo attendibili e complete le informazioni e i dati presentati.

L'esito complessivo dei risultati raggiunti è complessivamente positivo.

Si prende atto della progressiva integrazione dei documenti di programmazione con il sistema dei controlli interni, con il Piano Anticorruzione e con il Programma Trasparenza,

**L'Organismo Indipendente di Valutazione**  
**Dott. Ulderico Izzo**



