



Südtiroler Landtag
Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano
Cunsëi dla Provinzia autonoma de Bulsan

PRÜFSTELLE
ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Validazione della relazione sulla performance anno 2014

ai sensi dell'art. 24, comma 1, lett. b) della LP n. 10/1992

Auditors:

dott.ssa Elena Eccher

dott. Wolfgang Bauer

Bolzano, agosto 2015

39100 Bozen | Silvius-Magnago-Platz 1
39100 Bolzano | Piazza Silvius Magnago, 1

Tel. 0471 412 480 | Fax 0471 412 489
pruefstelle@landtag-bz.org | organismovalutazione@consiglio-bz.org
WEB: www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp
WEB: www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp
PEC: pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org

INDICE

I. CONTESTO NORMATIVO.....	3
II. CONSIDERAZIONI METODOLOGICHE.....	3
III. STATUS QUO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE IN PROVINCIA	4
IV. DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO E FONTI DI INFORMAZIONE.....	5
V. RISULTANZE DELL'ANALISI.....	5
VI. CONCLUSIONE E RACCOMANDAZIONI.....	6

I. Contesto normativo

Ai sensi del recentemente novellato art. 24, comma 1, lett. b) della legge provinciale n. 10/1992, l'Organismo di valutazione valida la Relazione sulla performance delle strutture provinciali.

La validazione della Relazione costituisce il completamento del ciclo della performance con la verifica, e la conseguente validazione, della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti (cfr. delibera CiVIT n. 6/2012).

II. Considerazioni metodologiche¹

Il processo di validazione e la redazione di un documento di validazione devono ispirarsi ai principi di:

1. trasparenza (completa accessibilità e rispetto delle regole procedurali);
2. attendibilità (veridicità dei dati e delle informazioni, con indicazione delle fonti di informazione, dei documenti analizzati e delle persone sentite);
3. ragionevolezza (coerenza con le esigenze ed i bisogni espressi dal contesto esterno e con gli strumenti e le risorse assegnate e disponibili);
4. evidenza e tracciabilità (presenza di un'adeguata documentazione ed evidenza dei controlli svolti e del processo seguito);
5. verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato (conservazione della documentazione predisposta e/o richiesta, ottenuta nell'esecuzione del processo di validazione sulla Relazione).

La validazione della Relazione si articola nella verifica dei seguenti elementi:

1. la conformità (compliance) ossia la verifica che la Relazione contenga tutte le informazioni richieste dalla normativa di riferimento;
2. l'attendibilità dei dati e delle informazioni riportati nella Relazione; sotto questo profilo si accerta che i dati abbiano una fonte attendibile e che siano in qualche modo tracciati e conservati;
3. la comprensibilità per i cittadini e le imprese, ossia la capacità di rappresentare in modo chiaro i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assunti (accountability).

¹ La citata delibera CiVIT n. 6/2012 fornisce utili indicazioni, di seguito brevemente sintetizzate, su oggetto, processo e metodologia di validazione nonché sulla formalizzazione della stessa.

Il processo di validazione consiste, poi, in due passaggi salienti:

- 1) il processo attraverso il quale l'Organismo **verifica** l'articolazione, la struttura e i contenuti della Relazione e, quindi, ne accerta l'attendibilità;
- 2) la formulazione del **giudizio di sintesi**, espresso in termini di "validato o non validato", basato sulle evidenze e conclusioni raggiunte nel processo di verifica, che viene elaborato e, quindi, formalizzato nel documento di validazione.

Con riferimento all'anno 2014 si anticipa sin d'ora che non sarà possibile dare seguito al processo di validazione come appena esplicitato in quanto, come meglio illustrato nei successivi paragrafi, non ricorrono i necessari presupposti.

III. Status quo del ciclo di gestione della performance in Provincia

Nella normativa nazionale² è definita una serie di principi che devono contribuire all'aumento della produttività delle pubbliche amministrazioni. Tra l'altro è previsto che le stesse adottino metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi. Le Regioni e le Province autonome avrebbero dovuto garantire nell'ambito della loro autonomia statutaria l'attuazione di tali principi, ma la Provincia non ha finora emanato corrispondenti disposizioni di legge per l'adeguamento.

Peraltro, va evidenziato che un sistema di misurazione e valutazione della performance individuale legato al merito³, seppure formalizzato solamente nell'ambito della contrattazione collettiva e tramite circolari interne, esiste già dal 1999: i cardini del sistema sono rappresentati dal programma di lavoro, dagli obiettivi concordati con il diretto superiore e dalla valutazione del raggiungimento degli obiettivi e delle prestazioni. Nella consapevolezza che per creare un ciclo di gestione della performance come delineato dalla disciplina nazionale fosse necessario far evolvere il programma di lavoro annuale verso un vero e proprio Piano, completo di indicatori e relativi target e, allo stesso tempo, anche la relazione annuale sull'attività verso una Relazione sulla performance⁴, la Provincia ha dato inizio nei mesi scorsi ad un progetto rilevante, il cui fine ultimo consiste nella creazione di un sistema complessivo per raccordare programmazione e controllo strategici, programmazione operativa e programmazione di bilancio nonché trasparenza nei confronti degli stakeholder, seguendo dunque una logica perfettamente sovrapponibile a quella del ciclo della performance.

² Il riferimento principale è al Decreto legislativo n. 150/2009 (cd. "riforma Brunetta").

³ Si rammenta, al riguardo, che l'Organismo di valutazione ha provveduto alla validazione del sistema di attribuzione dei premi ai dipendenti della Provincia, in conformità art. 24, comma 1, lett. c) della legge provinciale n. 10/1992 (Rapporto di audit, giugno 2015).

⁴ La necessità di uno sviluppo verso un ciclo di gestione della performance è stata, peraltro, da ultimo evidenziata dall'Organismo di valutazione nel suo Rapporto di audit sugli obiettivi della dirigenza provinciale, giugno 2014.

IV. Documentazione di riferimento e fonti di informazione

Il processo di programmazione e controllo si trova, dunque, in una fase di sostanziale cambiamento, che potrà considerarsi a regime solo nei prossimi anni.

In questa situazione, quale strumento paragonabile alla Relazione sulla performance, si è presa a riferimento la citata relazione annuale sull'attività redatta dalle singole strutture provinciali, che viene pubblicata già dal 2002 ed è pensata come uno strumento di rendicontazione, nei confronti della collettività, delle attività e prestazioni svolte dall'ente.

Con riferimento alle attività svolte nell'anno 2014, le strutture sono state invitate in via informale nel corso dei workshop dedicati alla stesura del Piano della performance 2015-2017, a redigere la relazione secondo le consuete modalità, preannunciando la redazione di una vera e propria Relazione sulla performance per il prossimo anno.

Informazioni su queste scelte organizzative nonché sulla futura strutturazione del ciclo della performance sono state raccolte anche grazie ai contatti con la Direzione generale finalizzati ad esaminare e comprendere i criteri ispiratori del sistema in atto e della nuova impostazione.

V. Risultanze dell'analisi

Dall'analisi della relazione sull'attività dell'amministrazione provinciale (rectius delle relazioni⁵, suddivise per singole strutture con l'intento di "facilitare la ricerca dell'informazione richiesta") emerge che essa fornisce una dettagliata panoramica dell'ampio operato provinciale con la finalità di "illustrare alla collettività le prestazioni erogate, l'impiego del denaro pubblico e i provvedimenti assunti finalizzati allo snellimento burocratico, all'economicità ed alla vicinanza ai cittadini".

Preso atto di questa importante finalità di rendicontazione, non si può non rilevare che la relazione sull'attività manca di un legame evidente con lo strumento di programmazione rappresentato dal programma di lavoro annuale⁶, che comprende la pianificazione delle prestazioni e degli stanziamenti e l'accordo sugli obiettivi del personale dirigenziale. Ciò come conseguenza diretta della mancata implementazione di un vero e proprio ciclo di gestione della performance.

Si ricorda, al riguardo, che ai sensi della normativa nazionale richiamata e delle delibere CiVIT in materia, gli strumenti per attuare un ciclo di gestione della performance "integrato" sono: il piano e la relazione sulla performance, il sistema di misurazione e valutazione della performance, il piano di prevenzione della corruzione e il programma per la trasparenza e l'integrità ed, infine, gli

⁵ Le relazioni sull'attività delle singole strutture relative all'anno 2014 sono pubblicate sulla pagina Amministrazione trasparente del sito della Provincia.

⁶ Al riguardo va rilevato che per il 2014, considerato anno di transizione per l'inizio della nuova legislatura, si è voluto prescindere anche dall'elaborazione dell'abituale programma di lavoro, limitandosi invece alla sola formulazione degli obiettivi (classificabili come obiettivi operativi, per l'orizzonte temporale annuale, e non articolati a partire da obiettivi strategici in mancanza di un documento di programmazione strategica).

standard di qualità dei servizi. Questi strumenti risultano solo in parte progettati, implementati e tra di loro collegati nella realtà amministrativa della Provincia.

VI. Conclusione e raccomandazioni

Sulla base delle considerazioni esposte si ritiene di dover concludere che

- la relazione sull'attività svolta dall'amministrazione provinciale nel corso del 2014, pur non potendosi considerare una relazione sulla performance ai sensi della normativa più volte richiamata, si configuri senz'altro come apprezzabile e utile strumento di rendicontazione per l'immediata e diretta comprensione da parte dei cittadini;
- allo stato attuale non sia, quindi, possibile procedere ad una validazione della relazione sulla performance in quanto una tale relazione, rispettosa dei requisiti previsti per la sua redazione e adozione, sarà disponibile solo nel 2016.

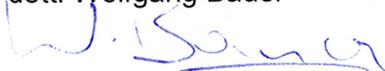
Con l'avvio, nel corso del 2015, della costruzione del ciclo di gestione della performance l'amministrazione provinciale ha tuttavia creato i presupposti principali per l'attuazione di un ciclo di gestione della performance "integrato",⁷ comprensivo cioè degli strumenti sopra menzionati, che dovrà essere opportunamente supportato da idonee procedure informatiche e collegato con il ciclo di programmazione economico-finanziaria, consentendo, anche in un'ottica di comparabilità della performance, una effettiva valutazione dell'efficacia, efficienza ed economicità delle attività e dei servizi pubblici erogati, destinati a soddisfare direttamente o indirettamente le esigenze dei cittadini.⁸

Si ritiene, inoltre, indispensabile sostenere la creazione del ciclo di gestione della performance anche attraverso un intervento legislativo che recepisca i principi del Decreto legislativo n. 150/2009 e della appena avviata riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (cd. riforma "Madia") e consenta, al contempo, di tener conto delle peculiarità dell'ordinamento provinciale.⁹

La presente relazione sarà pubblicata sul sito web istituzionale della Provincia nella sezione Amministrazione trasparente.

Gli auditors

dott. Wolfgang Bauer



dott.ssa Elena Eccher



⁷ Per il Piano della performance 2016 - 2018 è stata di recente emanata la circolare del Direttore generale n. 11 del 30 luglio 2015 che contiene disposizioni dettagliate sulla implementazione del ciclo.

⁸ Indicazioni utili per il miglioramento del ciclo di gestione della performance sono contenute nella delibera CiVIT n. 6/2013.

⁹ Il legislatore, riformulando l'art. 24 della Legge provinciale n. 10/1992 e attribuendo all'Organismo di valutazione il compito della validazione della relazione sulla performance, ha omesso di dettare un'organica e sostanziale disciplina della performance.