



Nucleo di Valutazione

RELAZIONE ANNUALE

**SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL
SISTEMA DELLA VALUTAZIONE, DELLA
TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI
INTERNI**

**ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) del d.lgs. n.
150/2009**

ANNO 2019

Premessa

In ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009, nonché ai sensi dell'art. 25, comma 2, lett. e) del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi della Provincia di Novara, la presente relazione, redatta a cura del Nucleo di Valutazione (NdV) con la collaborazione dei competenti Uffici provinciali, riferisce sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni della Provincia di Novara nell'anno 2019.

Le valutazioni contenute nella presente relazione sono basate sull'analisi della seguente documentazione prodotta dall'Ente:

- Documento unico di programmazione (DUP) 2019/2021, approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 6/2019;
- Bilancio di previsione annuale 2019 e pluriennale 2019/2021, approvato con deliberazione n. 10/2019;
- Piano Performance e Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2019, approvati con decreto del Presidente n. 55/2019;
- risultanze dei monitoraggi degli obiettivi del Piano Performance 2019 effettuati alla data del 31/08/2020 e del 31/12/2020, approvati rispettivamente con decreti n. 141/2019 e n. 30/2020;
- risultanze dei monitoraggi degli obiettivi del PEG 2019 effettuati alle medesime date, approvati con decreti n. 142/20219 e n. 29/2020;
- Relazione sulla Performance 2019, approvata con decreto n. 42/2020;

nonché sulle risultanze delle attività di supporto e verifica svolte.

Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale

In ossequio alle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009, presso la Provincia di Novara è in uso il “Sistema integrato di valutazione delle prestazioni” approvato con deliberazione della Giunta Provinciale n. 513/2010, come successivamente integrato con il protocollo operativo per il miglioramento continuo del ciclo di gestione della performance elaborato in esito allo specifico obiettivo intersettoriale di performance definito ed assegnato con decreto del Presidente n. 41/2015.

Secondo tale sistema integrato la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale dipendente, pur essendo diversamente strutturata in corrispondenza del profilo professionale di appartenenza, è comunque sempre riconducibile ai seguenti indicatori:

- a) grado di conseguimento degli obiettivi specifici attribuiti con il Piano Performance (performance individuale operativa),
- b) livello di realizzazione degli obiettivi gestionali previsti dal Piano Esecutivo di Gestione (performance organizzativa),
- c) qualità del contributo assicurato alla performance generale dell’Ente, valutato con riferimento alle competenze professionali dimostrate e ai comportamenti tenuti (performance individuale di ruolo).

Anche per l’anno 2019, la definizione e l’assegnazione della predetta duplice tipologia di obiettivi è stata effettuata a mezzo del Piano Performance e del PEG.

Nello specifico, con decreto del Presidente n. 55/2019 sono stati approvati il Piano Performance ed il PEG 2019 recanti, rispettivamente, gli obiettivi di performance e quelli gestionali da conseguire nel corso dell’esercizio, con le relative risorse umane, strumentali e finanziarie, nonché con i relativi indicatori ed indici di riscontro.

Con particolare riferimento al Piano Performance 2019, in data 23.5.2019, come si rileva dal verbale redatto in occasione di tale incontro, il Nucleo di Valutazione ha provveduto a verificare la congruità, sia esterna - rispetto agli strumenti di programmazione finanziaria - che interna – rispetto agli indicatori di risultato e alle

fasce di riscontro - dei singoli obiettivi del medesimo Piano, esprimendo parere favorevole in proposito.

In coerenza con quanto previsto dai summenzionati documenti programmatici, in data 31/08/2019 ed in data 31/12/2019 sono stati effettuati i monitoraggi dei diversi obiettivi assegnati, come si evince dai decreti presidenziali n. 141/2019, n. 142/2019, n. 29/2020 e n. 30/2020, di presa d'atto dell'esito delle operazioni di misurazione a tal fine effettuate dai Responsabili interessati, nonché come sintetizzato nella documentazione allegata a tali provvedimenti.

Da ultimo, con decreto del Presidente n. 42/2020, è stata approvata la Relazione sulla performance 2019, che a breve costituirà oggetto di apposita validazione da parte del Nucleo di Valutazione.

Sulla base di ciò che precede, si evidenzia come gli obiettivi di cui al Piano Performance e al PEG 2019 siano risultati conformi al contesto normativo di riferimento, coerenti con la missione istituzionale dell'Ente e con la relativa specificità, nonché adeguatamente misurabili.

La funzione di misurazione e valutazione della performance 2019 delle Posizioni Organizzative è stata svolta dalla Dirigenza, in ossequio alle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009, del Sistema integrato di valutazione delle prestazioni e del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi. In particolare, in linea di continuità con la precedente annualità, la funzione in argomento è stata svolta a cura della Conferenza dei Dirigenti, come si rileva dal relativo verbale in data 19/02/2020, depositato presso l'Ufficio Personale.

Con riferimento alle prestazioni della Dirigenza per l'anno 2019, in applicazione delle vigenti disposizioni regolamentari il Nucleo di Valutazione, sulla base delle operazioni di verifica effettuate, ha provveduto a formulare la proposta di relativa valutazione, nonché a sottoporla al Presidente per le determinazioni di competenza, come si evince dal verbale in data 25/02/2020 e dalla nota prot. n. 5170/2020. Tale proposta è stata pienamente accolta dal Presidente con nota prot. n. 5211/2020.

Per il personale del comparto, come consuetudine, la funzione di misurazione e valutazione della performance 2019 è stata espletata dai Dirigenti, in coerente applicazione del Sistema integrato di valutazione delle prestazioni e del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 20/12/2019. Le relative schede di

valutazione, unitamente a quelle dei Dirigenti e dei Responsabili di Posizione Organizzativa, sono conservate presso l'Ufficio Personale. Si segnala che al Nucleo di valutazione non è pervenuta alcuna richiesta di verifica in ordine all'esito delle valutazioni.

Riguardo all'esito complessivo della valutazione della performance 2019, si riferisce che, pur attestandosi su livelli piuttosto alti, è stato rispettato un adeguato grado di differenziazione fra i soggetti valutati, attraverso l'attribuzione dei punteggi relativi al conseguimento degli obiettivi ed ai comportamenti tenuti.

L'esito della valutazione del personale dipendente relativa all'attività svolta nel 2019 ha costituito il parametro di riferimento ai fini della corresponsione degli emolumenti connessi alla performance (retribuzione di risultato nel caso della dirigenza, compensi per produttività nel caso del personale non dirigente), in base ai criteri contenuti nei relativi accordi e contratti integrativi.

Trasparenza e integrità

Come si rileva dal verbale redatto in occasione di tale incontro, in data 11 aprile 2019 il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. g) del D.Lgs. n. 150/2009 e della delibera ANAC n. 141/2019, ha provveduto ad attestare l'assolvimento, da parte della Provincia di Novara, degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2019, verificando l'avvenuta pubblicazione in Amministrazione Trasparente di ciascun documento, dato ed informazione previsto dalla citata delibera ANAC n. 141/2019, nonché valutando il grado di completezza, aggiornamento ed apertura del formato di tali pubblicazioni. La rilevazione è stata effettuata tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ai sensi dell'art. 43, comma 1 del D.Lgs. n. 33/2013.

Con specifico riferimento all'integrità, si richiamano le disposizioni di cui al Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2019/2021, approvato con decreto presidenziale n. 7/2019, a seguito della pubblicazione di un apposto avviso di partecipazione, nonché le informazioni di cui alla Relazione 2019 del

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Si segnala altresì che, con riferimento al personale dipendente dell'Ente, non è pervenuta alcuna segnalazione circa l'avvio di indagini o la pronuncia di sentenze per reati contro la pubblica amministrazione.

Descrizione delle modalità operative del Nucleo di Valutazione

Nel corso del 2019 il Nucleo di Valutazione ha consolidato il proprio ruolo di supporto all'Ente nell'attuazione delle varie fasi del ciclo della performance ed ha eseguito le prescritte verifiche. Confermando la prassi in uso, l'attività è stata esercitata sia attraverso riunioni formali, con la redazione dei relativi verbali, sia mediante frequenti contatti informali con gli Uffici preposti.

Novara, lì 23/04/2020

F.to Dott. Roberto Favino

Presidente

F.to Dott.ssa Lorenza Barbara Monocchio

Componente