



# Provincia di Benevento

## **DOCUMENTO SULLA PERFORMANCE 2019**

*Provincia di Benevento*

## PREMESSA

Le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, 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.

Il Piano delle performance è il documento di programmazione previsto dall'articolo 1 O del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 (Decreto Brunetta) come strumento per assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione delle performance. Il comma 3 bis dell' articolo 169 del TUEL (DLgs. 267 /2000), aggiunto dall'art. 3, comma 1, lett. Gbis), D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213, stabilisce che al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, è unificato organicamente nel piano esecutivo di gestione. L'adozione del documento da parte della Provincia di Benevento, oltre a consentire l'adempimento degli obblighi previsti dal D.Lgs. 150, rappresenta l'occasione per gestire in maniera integrata e coordinata i diversi strumenti di pianificazione e programmazione già previsti dal decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267.

Il Piano costituisce un documento che si coordina con quelli di programmazione economicofinanziaria

e di bilancio che gli Enti Locali sono tenuti a redigere (Documento Unico di Programmazione, Bilancio di previsione triennale, Bilancio di previsione annuale, Programma triennale del fabbisogno del personale, Piano triennale delle opere pubbliche, Programma biennale degli acquisti di beni e servizi). Il Bilancio di previsione, il Piano Esecutivo di Gestione ed il Piano Dettagliato degli Obiettivi descrivono il ciclo della performance della Provincia di Benevento. La struttura del modello del Piano delle Performance della Provincia di Benevento segue le linee guida definite dalla CIVIT (Commissione per la Valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche) con delibera n. 112/2010 "Struttura e modalità di redazione del Piano della performance". Con il citato documento la Provincia di Benevento, secondo il disposto combinato degli artt. 108 e 169 del D.L. 267/2000, dell'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 e dell'art. 3 della L. 213/2012, approva il **Piano Esecutivo di Gestione (PEG) nella nuova forma prevista dalla legge**, documento nel quale confluiscono anche il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e il Piano della Performance. Il suddetto documento collega struttura, strategia ed operatività, delinea l'identità e le funzioni dell'Ente, il mandato istituzionale e la missione, i portatori di interesse, l'analisi del contesto esterno ed interno, la struttura organizzativa dell'Ente, l'organizzazione del personale, le risorse economiche e strumentali, gli organismi gestionali, gli obiettivi strategici, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) con gli indicatori di risultato, gli obiettivi di innovazione organizzativa e gestionale. Il completamento del ciclo della performance si realizza attraverso la fase di rendicontazione rappresentata dalla Relazione sulla performance finalizzata alla presentazione dei risultati conseguiti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con la rilevazione degli eventuali scostamenti. La Provincia di Benevento ha stabilito di istituire l'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione), in luogo del precedente Nucleo 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.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Provincia di Benevento è stato nominato con Decreto presidenziale n. 11 del 04/05/2020. 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 come da verbale del 28 maggio 2021 agli atti della procedura.

## 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 foliamente 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.
- 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. 173 del 30/07/2019, ad oggetto: "**Piano Esecutivo di Gestione 2019, Piano Dettagliato degli Obiettivi, Piano della Performance: approvazione**", a seguito dell'approvazione definitiva del DUP e del bilancio di previsione, giusta delibera del Consiglio Provinciale n. 37 del 27 giugno 2019, venivano individuati gli obiettivi gestionali e strategici da perseguire nell'anno 2019.

Il Piano della Performance approvato con la citata deliberazione n. 173 del 30/07/2019, presenta ed illustra anche i principi, il processo di approvazione, l'analisi del contesto interno ed esterno, ed è composto dal *Piano Esecutivo di Gestione - risorse finanziarie* e dal *Piano delle Performance: Piano Dettagliato degli Obiettivi*, che a sua volta contiene:

- ▶ gli obiettivi strategici e gestionali per ogni centro di responsabilità - centro di costo, con indicazione dei dirigenti/responsabili P.O;
- ▶ gli indicatori o misuratori di attività che saranno, durante ed al termine dell'esercizio finanziario, oggetto di reporting da parte dei Dirigenti/responsabili di P.O;
- ▶ le risorse umane e finanziarie assegnate ad ogni centro di responsabilità.

Gli obiettivi contenuti nel P.E.G./Piano della Performance 2019 rappresentano i piani di lavoro collegati alla valutazione delle prestazioni dei dirigenti/responsabili di P.O. 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. 173 del 30/07/2019, sono stati complessivamente **95**, di cui n. **37** strategici che 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, e n. **58** gestionali o di miglioramento, 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 alle singole strutture/uffici.

ID	Ufficio/Struttura di riferimento	Num. Ob. 2019	Tipologia		Note
			di cui Strategici	di cui Gestionali	
1	Segretario Generale	5	5	0	
2	Affari generali	3	0	3	
3	Comunicazione e Segreteria generale	3	1	2	
4	Contratti	3	0	3	
5	Avvocatura provinciale	1	1	0	
6	Polizia provinciale	4	0	4	
7	Pari opportunità/Controllo fenomeni discriminatori/Dimensionamento rete scolastica	3	3	0	
8	Gestione servizi in forma associata/ Relazioni istituzionali Provincia e Regione/ Progettazione finanziata/ Ufficio Europa	2	1	1	Entrambi gli obiettivi sono indicati sia come Strategici che come Gestionali
9	Gestione del personale/ Retribuzioni	7	3	4	
10	Gestione delle riscossioni/ Pagamenti/ Tributi	4	1	3	
11	Servizio raccolta/ Elaborazioni dati/ Digitalizzazione	6	0	6	
12	Gestione rete museale	3	2	1	
13	Programmazione e Bilancio/ Patrimonio/ Provveditorato	9	3	6	
14	Viabilità 1 e connesse infrastrutture	11	6	5	
15	Edilizia Scolastica	1	1	0	
16	Urbanistica/ Vas, Via, Sca/ Forestazione	5	0	5	
17	Pianificazione servizi di trasporto/ Controllo trasporto privato/ Energia/ Protezione Civile	5	1	4	
18	Gestione integrata risorse idriche	3	0	3	
19	Appalti/ Assistenza Amministrativa EE. LL/ SUA	2	2	0	
20	Programmazione edilizia pubblica, Espropri/ Viabilità 2 e connesse infrastrutture/ Gestione reticolo idrografico	9	4	5	
21	Ciclo rifiuti e tutela ambiente	6	3	3	
<b>TOTALE</b>		<b>95</b>	<b>37</b>	<b>58</b>	

## **I RISULTATI - RELAZIONE FINALE SULLA PERFORMANCE - ANNO 2019**

Si evidenzia che per quanto riguarda i risultati raggiunti, esaminata la documentazione inviata dagli uffici competenti, in base a quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, si è provveduto alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati con deliberazione presidenziale n. 173 del 30/07/2019.

A tale riguardo è stata svolta un'attività di analisi sulle singole rendicontazioni e sugli obiettivi assegnati, con riguardo alle varie fasi di attività di cui l'obiettivo si compone, tenendo conto dei relativi indicatori di risultato e dei target, ad essi associati, necessari per consentire la valutazione della performance. Alla luce dell'istruttoria effettuata, non sono stati evidenziati elementi dubbi o non regolari, ritenendo attendibili e complete le informazioni e i dati presentati.

Pertanto, l'esito complessivo dei risultati raggiunti, è complessivamente positivo, per cui viene dato conto della realizzazione degli obiettivi di Peg.

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. Pasquale Granata**

