

**PON Governance e Azioni di Sistema – Obiettivo Convergenza 2007-2013
(FSE) [IT051PO006] – Asse B “Occupabilità”**

Progetto

*“VESPRO – Valutazione dell’Efficacia delle Strutture
e delle Politiche Rivolte all’Occupabilità nelle
autonomie locali”*

**Applicazione del D.lgs n.150/2009 nelle Province
delle Regioni Obiettivo Convergenza.**

- Calabria -

Novembre 2011

INDICE

L'indagine Formez	2
1. Adeguamento regolamentare	2
2. Sistema di misurazione e valutazione della performance	3
3. Piano della performance	3
4. Trasparenza e integrità	4
Calabria	1
1.1.1 Provincia di Catanzaro	1
1.1.2 Provincia di Crotona	2
1.1.3 Provincia di Cosenza	4
1.1.4 Provincia di Reggio Calabria	5
1.1.5 Provincia di Vibo Valentia	6

L'indagine Formez

Nella primavera del 2011 il Formez, nell'ambito del [progetto VESPRO](#), ha avviato una indagine presso le Province delle Regioni Obiettivo Convergenza con l'obiettivo di acquisire informazioni sullo stato di applicazione delle norme previste dal **Decreto Legislativo n.150/09** in merito alla valutazione e misurazione della performance.

L'indagine, condotta mediante una serie di interviste strutturate a Dirigenti e Funzionari provinciali e mediante l'analisi dei documenti disponibili, ha analizzato una particolare serie di temi specifici quali:

- adeguamento dei regolamenti provinciali
- adeguatezza del sistema di misurazione e valutazione della Performance
- redazione del piano delle performance
- costituzione dell'OIV
- livello di trasparenza

Al momento dell'esecuzione della ricerca molte Province non avevano ancora approvato il Bilancio e, di conseguenza non avevano ancora definito i documenti programmatici consequenziali al Bilancio stesso, tra i quali il Piano delle performance. I risultati raggiunti dall'indagine sul campo si riferiscono pertanto alla **situazione esistente prima del 30 Giugno 2011**, termine individuato dal Decreto del Ministero degli Interni di proroga del 16 marzo 2011 per l'approvazione per gli enti locali dei Bilanci di previsione. Questo quadro è integrato dall'esame ad oggi delle sezioni "Trasparenza e accessibilità" dei siti istituzionali che, purtroppo, risultano ancora non affidabili e scarsamente aggiornati. Le considerazioni che seguono forniscono un quadro d'insieme dello "stato dell'arte" relativamente ai temi sopra elencati nelle Province investigate.

1. Adeguamento regolamentare

Secondo le ["Linee Guida su performance, trasparenza e integrità nelle Province italiane"](#) elaborate a giugno 2011 dall'UPI, Unione delle Province d'Italia, ed approvate dalla CiVIT, **le Province sono chiamate a provvedere all'adeguamento dei propri ordinamenti**; tale adeguamento concernendo tutto il sistema della valutazione, i premi nella loro intera gamma, le progressioni economiche, l'accesso e la trasparenza, etc., impatta su numerosi atti e procedure.

In primo luogo, occorre verificare se occorre intervenire sullo Statuto, che spesso contiene norme di carattere generale cui l'Ente si attiene per perseguire il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità o se è sufficiente intervenire sulla delibera consiliare che

definisce i criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi. Il Sistema di misurazione e valutazione, conforme al dettato del D.lgs. n.150/09, dovrà necessariamente essere descritto, per quanto riguarda i principi, nel Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei servizi, mentre la descrizione dei contenuti successivamente menzionati potrà essere riportata in un apposito allegato secondo la scelta dell'Ente.

Dai risultati della ricerca emerge che **nessuna Provincia ha sentito la necessità di modificare il proprio Statuto** e che, pertanto, ciascuna di esse ritiene lo Statuto vigente adeguato rispetto agli obiettivi del D.lgs n.150/2009. Un certo numero di province (14) ha invece già adeguato i propri regolamenti organizzativi degli Uffici alla logica del D.lgs n.150/2009 mentre le altre ancora devono provvedere.

2. Sistema di misurazione e valutazione della performance

Una delle domande poste agli interlocutori intervistati concerneva proprio il sistema di valutazione e misurazione delle performance e in particolare se il loro sistema era adeguato o meno alle indicazioni del D.lgs n.150/2009. Alcune Province hanno adattato ed evoluto i sistemi di misurazione e valutazione - sono le Province che hanno redatto il piano delle performance e che si sono adeguate pienamente al D.lgs n.150/2009 - mentre altre hanno giudicato i sistemi di valutazione esistenti adeguati al nuovo approccio (nella tabella successiva il dettaglio).

È difficile comprendere, in assenza di un piano delle performance redatto e pubblicato, l'adeguatezza o meno dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance esistenti o modificati specificatamente nelle province, ma non possiamo fare a meno di notare l'esistenza – in qualche caso nelle risposte degli interlocutori- di una certa confusione tra sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante collegato al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Si ritiene che solo quando il processo di adeguamento sarà compiuto sarà possibile valutare l'efficacia e la rispondenza dei sistemi di valutazione e misurazione adottati.

3. Piano della performance

Dall'indagine eseguita risulta che 8 province su 25 hanno redatto un Piano delle performance e che la scelta per la maggior parte di esse è stata di costruire- successivamente all'approvazione del bilancio- un documento unico insieme al PEG e al PDO. Le Province ancora prive di Piano delle performance prevedono di dotarsi delle strumento entro il 2011 o al massimo entro Giugno 2012.

4. Trasparenza e integrità

La trasparenza è un elemento che non è ancora entrato nella cultura organizzativa e nel modo di agire delle Province. Le informazioni che è possibile reperire sono incomplete e spesso non coerenti, a partire da regolamenti che sono stati approvati ma non pubblicati fino, in qualche caso, a Piani delle performance esistenti ma non pubblicati in modo chiaro nella sezione trasparenza dei siti istituzionali.

Tabella 1 - Sintesi dello stato di applicazione del D.lgs n.150/2009 nelle Province delle Regioni Obiettivo convergenza

Provincia	Adeguamento regolamenti al D.lgs n.150/2009	Sistema di valutazione in linea con indicazioni D.lgs n.150/2009	Piano delle performance	OIV	Previsione adeguamento
Calabria					
Catanzaro	Si	Si	No		2011
Crotone	Si	Si	Si		
Cosenza	No	No	No		?
Reggio Calabria	No	No	No		?
Vibo Valentia	Si	Si	No		?

Tabella 2 - Sintesi dei contenuti delle sezioni “Trasparenza, Valutazione e merito” del sito istituzionale: sono stati considerati solo i dati pubblicati così come previsto dal Comma 7 dell'Art. 11 del Dlgs 150/09.

Provincia	Accesso facile e diretto dal sito istituzionale	Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	Piano della performance e Relazione	Ammontare premi performance	Grado di differenziazione nell'utilizzo premialità per dirigenti e dipendenti	CV Componenti OIV e responsabili misurazione performance	CV dirigenti e titolari P.O.	Retribuzione dirigenti con evidenza componenti variabili	CV incarichi politico amministrativi	Incarichi a dip, pubblici e privati
Catanzaro	Sì	No	Incompleto - Manca PDO	No	No	No	Sì	No	No	No
Cosenza	Sì	No	No	No	No	No	Sì	Sì	No	No
Crotone	Sì	Sì	Sì	Sì	In fase di predisposizione	Sì	Sì (PO in fase di predisposizione)	Sì	In fase di predisposizione	Sì
Reggio Calabria	Sì	No	No (solo Doc. sulla Misurazione performance)	No	No	No	Sì	Sì	No	No
Vibo Valentia	Sì	No	No	No	No	No	Sì	Sì	No	Sì

Calabria

1.1.1 Provincia di Catanzaro

Per l'Amministrazione è sufficiente adattare i documenti programmatici previsti dai propri orientamenti ai principi fissati dal D.lgs 105/09. Questi documenti sono nella fase della previsione e sono le relazioni personale e programmatiche, il PEG ed il PDO. Il termine del 31/12/2010 come limite all'adeguamento non è stato giudicato un termine tassativo. L'interpretazione dell'Art. 16 del D.lgs 150/09 è orientata ad affermare che il Piano delle performance non sia di diretta competenza degli EELL.

Tuttavia, a parere dell'Amministrazione, l'assenza di specifiche sanzioni non toglie importanza a tali documenti programmatici, di conseguenza la stessa Amministrazione ritiene che il regolamento sull'ordinamento degli uffici sia l'atto ideale per l'attuazione del ciclo delle performance dell'ente.

L'interpretazione dell'Amministrazione si basa sulla divisione in:

- ✓ Norme imperative: sulle quali gli enti non possono esercitare un potere autonomo in quanto si tratta di materie di competenza statali (es. trasparenza performance);
- ✓ Norme di adeguamento: far coincidere le metodologie con piano di previsione e programmatico.
- ✓ Norme relative al nuovo ciclo delle performance che non reca alcun riferimento di obbligatorietà e di adeguamento.

Il sistema di valutazione utilizzato dall'ente differisce dal sistema di valutazione così come disegnato dagli articoli 7 e 9 del D.lgs 150/2009 ma l'Amministrazione lo ritiene in armonia con le disposizioni previste dagli artt.7 e 9. e coerente con le delibere CIVIT n.104, n.114 e n.124.

Alla luce delle raccomandazioni della CIVIT, con delibera 121/10, l'Amministrazione ha provveduto come ogni anno a predisporre un piano per la riforma consistente nella approvazione del bilancio previsionale e programmatico per il triennio 2011/13.

Il Piano della performance della Provincia di Catanzaro consisterà dunque: 1) nella relazione previsionale e programmatica che ha un carattere generale (art. 170 Tuel 267/0); 2) nel programma esecutivo di gestione (art. 169 TUEL); 3) nel piano dettagliato degli obiettivi (art. 197 comma 2 del TUEL) ; L'ANCI e L'UPI evidenziano che questi tre documenti costituiscono il Piano delle performance ed abbiano una dimensione triennale.

L'accesso alla sezione Operazione Trasparenza del sito istituzionale della Provincia di Catanzaro è possibile dal box Servizi presente in homepage e presenta:

- Curriculum Dirigenti
- Codice disciplinare dipendenti pubblici

- Rilevazione Assenze e Presenze Medie Totali
- Adeguamento del Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi (Delibera n° 129 dell'1/4/2011)
- Piano esecutivo di gestione anno 2011 - Assegnazione P.E.G. ed obiettivi (Delibera G.P. n° 159 dell'01/04/2011)
- Approvazione Bilancio di previsione esercizio finanziario 2011 - Relaz. previsionale e programma.
- Bilancio pluriennale 2011/2013 (Delibera di Consiglio n° 14 del 30/3/2011)
- Determina n° 5933 del 12/09/2011 - "Nomina dei componenti del Comitato unico di garanzia (CUG) - Art. 21 legge 183/2010"

Dalla lista dei documenti si evince al momento l'assenza del Piano Dettagliato degli Obiettivi.

1.1.2 Provincia di Crotone

Il processo di adeguamento al D.lgs 150/2009 della Provincia di Crotone si è concretizzato con l'approvazione del regolamento sulla misurazione, valutazione, integrità e trasparenza delle performance e premialità (Delibera della Giunta Provinciale n. 143 del 14 luglio 2011)

Il processo di adeguamento, avviato nel novembre 2010, ha superato due tipologie di ostacoli:

- ✓ Tecnici: adozione di un ciclo delle performance con indicatori di efficacia esterna e definizione di obiettivi strategici da declinare in obiettivi operativi con le caratteristiche indicate dal D.lgs n.150/09 e dalle delibere CIVIT;
- ✓ Culturali: maggiore negoziazione degli obiettivi e ridefinizione delle relazioni sindacali.

L'adeguamento ha riguardato tutte le materie contenute nei seguenti articoli del D.lgs.150/2009:

Comma 2, articolo 16	CHECK
art. 3 "Principi generali"	SI
art. 4 "Ciclo di gestione della performance"	SI
art. 5 c. 2, "Obiettivi e indicatori"	SI
art. 7 "Sistema di misurazione e valutazione delle performance"	SI
art. 9 "Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale"	SI
art.15 c.1, "Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo"	SI
comma 1 dell'articolo 31	si
art. 17 comma 2 "Oggetto e finalità"	SI

art. 18 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"	SI
art. 23, cc. 1 e 2, "Progressioni economiche"	SI
art. 24, cc. 1 e 2, "Progressioni di carriera"	SI
art. 25 "Attribuzione di incarichi e responsabilità"	SI
art. 26 "Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale"	SI
art. 27, c. 1, "Premio di efficienza"	SI

Il sistema di valutazione adottato nel nuovo ordinamento della Provincia di Crotona differisce dal sistema di valutazione, così come disegnato dagli articoli 7 e 9 del d.lgs 150/2009, nei seguenti aspetti:

- Mantenimento del Nucleo di Valutazione con l'attribuzione delle funzioni attribuite dal Decreto all'OIV;
- Introduzione di tre fasce: l'alta il 30% del personale il 60% delle risorse; la media il 50% del personale il 30% delle risorse; la bassa il 20% del personale il 10% delle risorse;
- Attuazione di nuovi processi e procedure (pianificazione strategica; rapporto di non conformità/disservizio e di reclamo; gestione audit interni);
- Approvazione di schede di valutazione del gradimento dei servizi interni ed esterni;
- Introduzione dei parametri delle Competenze dimostrate, dei Comportamenti professionali ed organizzativi competenze e della Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi nelle valutazioni delle performance individuali dei dirigenti e delle posizioni organizzative.

In ogni caso l'Amministrazione ritiene che il sistema di valutazione adottato sia coerente con le indicazioni contenute nelle delibere Civit (delibere n. 104/2010, n.114/2010, n.124/2010).

Il 28 giugno 2011 è stato approvato il Bilancio di previsione 2011, il Bilancio pluriennale 2011-2013 e la relazione previsionale e programmatica.

L'insieme di questi documenti definiscono il Piano delle performance predisposto dall'Amministrazione nel luglio 2011 e pubblicato sul sito istituzionale nella sezione Trasparenza - Ciclo della performance.

La sezione Trasparenza, Valutazione e Merito del sito istituzionale della Provincia di Crotona presenta i seguenti documenti, dati e informazioni:

- Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione
- Piano della performance

- Relazione della performance
- Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti (in fase di predisposizione)
- Analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti (in fase di predisposizione)
- Nominativi e i curricula dei componenti il Nucleo di Valutazione
- Responsabile delle funzioni di misurazione della performance
- Curricula Dirigenti e Segretario Generale
- Curricula delle posizioni organizzative e delle alte professionalità (in fase di predisposizione)
- Retribuzione dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato
- Curricula e retribuzioni degli organi di indirizzo politico amministrativo (in fase di predisposizione)
- Incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti a soggetti privati
- Incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti a propri dipendenti

1.1.3 Provincia di Cosenza

Per quanto concerne la Provincia di Cosenza, così come per quelle di Reggio Calabria e di Vibo Valentia, non è stato possibile un approfondimento dell'indagine "sul campo", con interviste dirette a figure e ruoli dirigenziali interni alle stesse Amministrazioni.

Di conseguenza i dati e le informazioni sull'adeguamento di queste Amministrazioni al D.lgs 150/09 sono desunte da quanto è stato pubblicato nei rispettivi siti istituzionali.

In particolare, la Provincia di Cosenza non sembra abbia ancora approvato un nuovo regolamento che recepisca le indicazioni contenute nel D.lgs 150/09, né abbia predisposto un sistema di valutazione coerente con le delibere Civit e un proprio piano delle performance.

I documenti presenti nel sito istituzionale e che fanno riferimento al tema della valutazione quali, ad esempio, il sistema dei Controlli interni alla Provincia (articolato in Controllo di regolarità amministrativa e contabile; legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa; Controllo di gestione; efficacia, efficienza, economicità, rapporto costi/risultati; Valutazione della Dirigenza; prestazioni dei Dirigenti; Controllo strategico e valutazione; scelte di programmazione, rapporto tra risultati ottenuti e obiettivi prefissati) risalgono all'anno 2008.

Non è stato possibile reperire informazioni su documenti facenti riferimento al Piano Dettagliato degli Obiettivi.

I dati e le informazioni pubblicate nella sezione Operazione trasparenza riguardano esclusivamente alcuni dati sulla dirigenza e le disposizioni volte a favorire l'efficienza e la trasparenza dell'azione amministrativa come previsto dalla legge n. 69 del 18 giugno 2009, in particolare:

- Dati sui tassi di presenza del personale
- Curricula, retribuzioni e contratti dei dirigenti
- In base ai seguenti riferimenti normativi:
- La circolare n. 3/09 del Dipartimento della Funzione Pubblica
- Legge 69/2009 - Art. 21

1.1.4 Provincia di Reggio Calabria

Lo stato dell'arte del processo di adeguamento al D.lgs n.150/09 da parte della Provincia di Reggio Calabria è valutabile, così come per la Provincia di Cosenza e di Vibo Valentia, solo sulla base delle informazioni pubblicate sul sito istituzionale dell'Amministrazione.

Da segnalare il Regolamento per la misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance, approvato con DGP. n° 533 /2010, che definisce i criteri generali del ciclo della performance e quelli della misurazione e valutazione della performance, sia organizzativa che individuale. Il regolamento prevede la costituzione di un OIV e prevede la predisposizione del Piano Triennale della performance e della Relazione annuale sulla performance.

Insieme al Regolamento è stato pubblicato un documento, Sistema di misurazione e valutazione delle performance, testo di regolamento per il sistema di valutazione della performance, di validità annuale per il primo anno di sperimentazione (2011).

Il sistema prevede, per il personale non dirigenziale, una suddivisione di 4 fasce di merito:

- Prima fascia - 50 % delle risorse al 25% del personale non dirigenziale
- Seconda fascia – 25% delle risorse al 50% del personale non dirigenziale
- Terza fascia – 20% delle risorse al 10% del personale non dirigenziale
- Quarta fascia – lo 0% delle risorse al 5% del personale non dirigenziale

Per quanto riguarda invece il personale dirigenziale è, al momento, suddiviso in due sole fasce, mentre quello titolare di P.O. è suddiviso in tre.

La sezione del sito istituzionale della Provincia di Reggio Calabria Trasparenza, Valutazione e Merito presenta le retribuzioni annuali, i curriculum vitae, gli indirizzi di posta elettronica, i numeri telefonici ad uso professionale dei dirigenti e i dati relativi ai tassi di assenza e presenza del

personale aggregati per ciascun ufficio dirigenziale, oltre ai contratti integrativi ed ai due documenti sopra descritti:

- Curriculum vitae, retribuzione e recapiti dei dirigenti
- Curriculum vitae dei funzionari P.O.
- Dati sulle presenze e assenze del personale
- Contrattazione Integrativa
- Regolamento degli uffici e dei servizi - Approvato con DGP n. 107 del 5 dicembre 2006 (Aggiornato al 19 marzo 2010)

1.1.5 Provincia di Vibo Valentia

Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Amministrazione provinciale di Vibo Valentia risale al 2002 ma è stato modificato negli anni con successive deliberazioni di Giunta, l'ultima delle quali, la n. 464, risale al 23 dicembre 2010.

Da una lettura del testo si evince che il documento abbia recepito, almeno in gran parte, le indicazioni contenute nel D.lgs 150/90, poiché il regolamento prevede:

- la promozione della cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità. (Art. 8 Comma C – Piano Esecutivo di Gestione)
- la costituzione dell'OIV (Art. 9)
- una relazione sulla performance validata dall'OIV (Art. 9 Comma G)

Inoltre il Capo III del Regolamento (Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale) definisce le varie fasi del ciclo di gestione delle performance:

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

Nell'Art. 40 sono indicati gli strumenti di programmazione utili al sistema di pianificazione e controllo:

- Le linee programmatiche di Mandato;

- Il Piano generale di sviluppo;
- La Relazione Previsionale e Programmatica;
- Il Piano esecutivo di gestione;
- Il Piano dettagliato degli obiettivi.

Inoltre, lo stesso articolo dichiara che

Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

- ✓ La misurazione della performance si realizza attraverso le strutture dedicate al controllo di gestione nelle modalità definite dall'ente.
- ✓ La validazione della performance dell'ente, dei settori e dei dirigenti è effettuata dall'organismo indipendente di valutazione secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato alla Giunta.
- ✓ La valutazione individuale dei dipendenti è effettuata con cadenza annuale dai dirigenti secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta su proposta dell'Organismo indipendente di valutazione.
- ✓ Nella valutazione di performance individuale, non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Al momento attuale nella sezione Trasparenza, Valutazione e Merito del sito istituzionale della Provincia di Vibo Valentia non sono stati ancora pubblicati i documenti previsti dal testo del Regolamento e, in particolare, il Piano della performance.

In quella sezione sono presenti solo dati e informazioni su:

- Assenze
- Codice Disciplinare
- Curricula Vitae
- Incarichi e Consulenze
- Retribuzione Dirigenti