

**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.**

- Puglia -

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
Puglia	1
1.1.1 Provincia di Bari	1
1.1.2 Provincia di Barletta – Andria – Trani	2
1.1.3 Provincia di Brindisi	2
1.1.4 Provincia di Foggia.....	3
1.1.5 Provincia di Lecce	4
1.1.6 Provincia di Taranto	5

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
Puglia					
Bari	No	No	No	No	
BAT	Si	Si	Si	Si	
Brindisi	No	Si	No	No	2011
Foggia	Si	No	No	No	2011
Lecce	No	No	No	No	2011
Taranto	Si	Si	Si	No	2011

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
Bari	Sì	No	No	No	No	No	Sì	Sì	No	No
Bat	Sezione in costruzione									
Brindisi	Sì	No	No - Rendiconto di gestione	No	No	Solo dati relativi al Nucleo di Valutazione	Sì	Sì	Sì	Sì
Foggia	Sì	No	No	No	No	No	Sì	Sì	Sì	Sì
Lecce	Sì	Sì	No	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì
Taranto	Sì	No	Solo PDO	No	No	No	Sì	Sì	No	Sì

Puglia

1.1.1 Provincia di Bari

La Provincia di Bari non ha ancora provveduto ad adeguare il proprio ordinamento al D.lgs 150/2009 così come previsto in particolare dal comma 2, articolo 16 e dal comma 1 articolo 31: una ragione del ritardo è dovuta al fatto che alcune parti del decreto si applicano in occasione dei rinnovi contrattuali successivi alla sua entrata in vigore e molti contratti, in Provincia, sono rimasti bloccati.

Inoltre, esiste anche un problematica specifica della Provincia di Bari: nel 2010 si è trasformato il quadro dell'organigramma, è stato applicato un forte turn-over della dirigenza ed è in atto un rinnovo strutturale che la nuova amministrazione sta realizzando attraverso una prima riorganizzazione dei servizi. Questa trasformazione è finalizzata ad una riduzione dei servizi ed a un ridimensionamento operativo dello stesso ente resa necessaria dal fatto che la provincia di Bari ha ceduto una quota rilevante delle proprie risorse umane (oltre 200 dipendenti) alla nascente provincia Barletta, Andria e Trani (BAT). La necessità di riorganizzare e razionalizzare risorse ed uffici ha impedito di portare avanti una serie di attività, tra le quali anche l'adeguamento regolamentare al D.lgs n.150/2009.

Attualmente, i criteri di valutazione della performance sono quelli definiti dalle normative precedenti il D.lgs n.150/2009. È da registrare un ritardo anche per quanto concerne il Piano di Gestione.

Gli sforzi dell'Amministrazione sono principalmente diretti a fare decollare compiutamente il Piano Gestionale. Senza questo presupposto risulta molto difficile stabilire criteri di base per la definizione di un ciclo della performance

Gli ostacoli alla applicazione della riforma sono principalmente da identificare nel cambiamento dovuto allo scorporamento della provincia BAT, ma anche al rinnovo di buona parte della classe dirigente, rendendo necessaria una reimpostazione del funzionamento complessivo dell'Ente. Il nuovo Direttore Generale è stato nominato da poco e sono necessari tempi tecnici per riavviare compiutamente l'organizzazione interna del lavoro. Le carenze di organico non permettono di allocare personale sufficiente da dedicare alla riorganizzazione di tutta la normativa perché impegnato nelle attività ordinarie. L'Amministrazione intende comunque procedere con l'adeguamento regolamentare e con la redazione dei documenti previsti dal Decreto 150 anche se ancora non sono stati definiti tempi e modalità.

Per quanto riguarda la Sezione Trasparenza, Valutazione e Merito del sito istituzionale sono disponibili esclusivamente le informazioni relative ai dirigenti (curriculum vitae, retribuzione, recapiti istituzionali) e i tassi di assenza e di presenza del personale.

1.1.2 Provincia di Barletta – Andria – Trani

La Provincia BAT ha provveduto ad adeguare il proprio ordinamento alle indicazioni del D.lgs n.150/2009, e l'adeguamento ha interessato tutte le materie contenute negli articoli 16 e 31.

Essendo un Ente di nuova istituzione, privo di un sistema di valutazione previgente, e non sono stati incontrati particolari ostacoli nel concepirne un nuovo sistema di valutazione, opportunamente informato ai principi di cui ai menzionati artt. 7 e 9 del D. Lgs. 150/09. La adozione è stata effettuata entro il 31.12.2010, al fine di assicurarne la vigenza ed operatività già a partire dal 2011 e nel rispetto del principio della necessità di predeterminare parametri oggettivi di valutazione prima dell'inizio del periodo di valutazione.

Il sistema di valutazione è stato impostato tenendo conto delle specifiche delibere Civit, in particolare quelle che costruiscono il sistema di Linee Guida per Regioni ed Enti Locali (104, 114, 124/2010)

Il Piano della performance è in fase di predisposizione: trattandosi di documento strettamente interconnesso con gli altri documenti di programmazione (PEG e PDO), l'Amministrazione ritiene di procedere alla relativa adozione entro il termine massimo previsto dal legislatore per l'approvazione del bilancio di previsione 2011, slittato al 30.06.2011. I principali ostacoli nella realizzazione del Piano sono legati all'individuazione di indicatori tali da consentire la "misurabilità" degli obiettivi.

Al momento della redazione del presente documento, la sezione Trasparenza, Valutazione e Merito del sito istituzionale della Provincia BAT risulta essere in fase di costruzione.

1.1.3 Provincia di Brindisi

La Provincia di Brindisi non ha ancora provveduto ad adeguare il proprio ordinamento al D.lgs 150/2009 tuttavia è stato approvato il nuovo Sistema di Valutazione con la delibera n. 159 (29 luglio 2011) della Giunta Provinciale. Il sistema di valutazione definisce, tra gli altri: le responsabilità della valutazione, gli obiettivi, il processo, i fattori (distinti in Parametri e Indicatori), la certificazione del processo, criteri di base del sistema premiante e della sua applicazione, i criteri di definizione ed assegnazione degli obiettivi. Il 16 novembre 2010, con Decreto del Presidente della Provincia e a seguito dell'Avviso Pubblico relativo alla procedura per la costituzione del Nucleo di Valutazione (divulgato dal 16 novembre 2009 al 1 dicembre 2009), si è provveduto a nominarne i componenti. Al momento attuale non è prevista la costituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione. Resta ancora da definire il Piano di performance: con

ogni probabilità sarà seguita la strada della sua elaborazione e pubblicazione unitamente al PDO e al PEG.

La sezione Trasparenza, Valutazione e Merito del sito istituzionale contiene, oltre ai dati sulla dirigenza e sulle assenze e presenze del personale, gli atti dell'Ente, dati e info su consulenti e collaborazioni esterne, società partecipate, i bilanci e il rendiconto di gestione, atti relativi al Nucleo di Valutazione della Performance.

1.1.4 Provincia di Foggia

Nell'aprile 2010 è stata approvata una delibera di indirizzo provinciale che definisce gli indirizzi di massima per la successiva implementazione delle azioni che porteranno all'adeguamento dell'ordinamento al D.lgs 150/2009. L'Amministrazione ha proceduto per step successivi, nella consapevolezza che una manovra così complessa necessita di essere basata su dati di fatto per non incorrere nel rischio di un fallimento. L'idea è quella di realizzare parallelamente il Piano della performance e il Programma per la trasparenza. Contemporaneamente, l'Amministrazione sta lavorando alla definizione di un vero e proprio sistema informativo, che permetta il monitoraggio delle azioni e di commisurale agli indici di premialità. Il 4 marzo 2011, con la Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 13, sono stati definiti i criteri generali del nuovo Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi alla luce dei principi contenuti nel D.lgs n.150/90. I principali ostacoli che l'Amministrazione incontra nel processo di adeguamento è costituito dalla identificazione degli indicatori e degli obiettivi e dalla loro lettura in una prospettiva "quantitativa": la premialità dovrebbe fondarsi su quantità/input ponderati e stabiliti. Ciò risulta più semplice in alcuni ambiti della struttura e meno in altri, di conseguenza il processo di adeguamento dovrebbe svilupparsi insieme ad un processo di autoconoscenza che la stessa Amministrazione deve realizzare. In ogni caso l'Amministrazione intende tener conto delle indicazioni contenute nelle delibere Civit per costruire il proprio sistema di valutazione, ritenendole un riferimento importante per ciò che riguarda la premialità e la trasparenza.

Secondo l'intenzione dell'Amministrazione, il Piano della Performance sarà un documento indipendente da un punto di vista formale ma ancorato al bilancio al PEG e al PDO, tant'è che probabilmente sarà approvato nella stessa seduta di bilancio.

Al momento attuale è stato approvato il Bilancio di previsione 2011 (1 giugno 2011) e , con una Deliberazione della Giunta (n. 178 del 7 giugno 2011), i prospetti per il calcolo degli obiettivi programmatici validi per il patto di stabilità nel triennio 2011-2013.

La sezione Trasparenza, Valutazione e Merito del sito istituzionale della Provincia di Foggia contiene dati sulle società partecipate, i CV dei titolari di P.O., dati sulle assenze del personale, il registro degli incarichi. CV e retribuzione dei dirigenti.

1.1.5 Provincia di Lecce

Al momento la Provincia di Lecce ha predisposto una bozza che riforma tutto l'ordinamento recependo tutte le indicazioni contenute nel D.lgs 150/2009. Anche la parte dei controlli interni è stata rivista adeguando gli strumenti che noi abbiamo al dettato della riforma, collegando il Piano della performance al Piano Esecutivo di Gestione e al Piano Dettagliato degli Obiettivi, e collegando la relazione sul Piano della Performance alla relazione sul rendiconto della gestione.

Questa bozza tuttavia ancora non è stata approvata. L'Amministrazione sta ancora lavorando e ha atteso ulteriori sviluppi nell'attuazione del decreto e ulteriori indicazioni da parte di ANCI e UPI.

Gli ostacoli principali sono legati, da un lato, all'adeguamento del regolamento provinciale, all'altro le difficoltà di implementazione del piano della performance potranno essere determinate principalmente dalla fluttuazione delle date per la presentazione del bilancio, che spesso vengono prorogate tramite legge. La Provincia di Lecce ha già un sistema di valutazione dei dirigenti, incentrato in buona parte sul piano degli obiettivi ma è un sistema che va ulteriormente perfezionato ed adeguato alle delibere Civit e ai principi e valori espressi nel D.lgs 150. Nel sistema di valutazione vigente, secondo l'Amministrazione, sono stati comunque definiti gli obiettivi ritenuti rilevanti ai fini della valutazione dei dirigenti con un processo che consente di analizzare la performance sul singolo dirigente per singolo obiettivo.

La Provincia di Lecce ha prodotto un Piano Dettagliato degli Obiettivi: l'attuale PDO costituirà l'ambito all'interno del quale verranno individuati gli obiettivi ritenuti strategici e rilevanti ai fini della valutazione organizzativa ed individuale, dunque alla costruzione del Piano della performance.

La sezione Trasparenza, Valutazione e Merito del sito istituzionale della Provincia di Lecce contiene informazioni e dati riguardanti le attività dell'ente, il personale dipendente, i dirigenti e gli amministratori, gli incarichi e le consulenze, la gestione economico-finanziaria dei servizi pubblici ed altri dati sulla dotazione patrimoniale della Provincia, così come previsto dal D.lgs. n.150/2009:

- Programma triennale per la trasparenza, integrità e relativo stato di attuazione
- Dati relativi al personale
- Dati relativi ai dirigenti
- Curricula dei titolari di posizioni organizzative
- Dati del personale politico-amministrativo

- Curricula degli OIV
- Tassi di assenza e maggior presenza e ruolo 2010
- Premi collegati alle performance
- Codici di comportamento
- Elenco autorizzazioni per lo svolgimento di incarichi
- Contratti per il personale degli Enti Locali
- Dati relativi a incarichi e consulenze 2010
- Dati sulla gestione economico-finanziaria dei servizi pubblici
- Dati su sovvenzioni contributi crediti sussidi e benefici di natura economica

1.1.6 Provincia di Taranto

La Provincia di Taranto ha recentemente provveduto ad adeguare il proprio ordinamento al D.lgs 150/2009: con la Delibera di Giunta del 14 settembre 2011 ha adeguato il proprio sistema di valutazione e ha redatto il Piano delle performance che diventa un unico documento insieme al PDO. È in attesa di approvazione il regolamento di organizzazione degli Uffici del 14 settembre 2011.

La sezione Trasparenza, Valutazione e Merito del sito istituzionale della Provincia di Taranto presenta dati e info su:

- Curriculum vitae e dati retributivi dirigenti
- Tassi di assenza e presenza del personale
- Contratto decentrato personale dipendente
- Piano dettagliato degli obiettivi - Esercizio Finanziario 2010
- Incarichi a professionisti
- Contributi 2010
- Dirigenti