

Relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione

1. Premesse.

Benché la letteratura della scienza dell'amministrazione ed aziendalistica si è sempre occupata della materia della valutazione e del ciclo della performance in modo particolarmente consistente, solo con il D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 si è avviato il processo, se non innovativo, quantomeno ricognitivo, della suesposta materia, avente per la prima volta una fonte di rango legislativo.

Nel susseguirsi della necessaria e faticosa interpretazione della normativa in commento, in specie nella sua concreta applicazione nell'ambito delle amministrazioni regionali e locali, la Regione Abruzzo ha trovato la codificazione di tale processo a seguito dell'emanazione della Legge Regionale n. 6 del 8 aprile del 2011.

Nel recepimento degli orientamenti codificati dal legislatore nazionale, di poi normati attraverso la legge regionale di riferimento, si è pervenuti, va ammesso con non poca fatica, all'elaborazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale di cui il Consiglio Regionale d'Abruzzo si è dotato con il nuovo regolamento approvato con la deliberazione n. 224 del 20.12.2011.

Un nuovo sistema di misurazione e valutazione capace di oggettivare e scadenziare in modo quanto mai puntuale, i termini e le condizioni del "ciclo della performance" nelle sue fasi fondamentali e nella concreta individuazione dei soggetti a cui tale delicato compito, nell'ambito del citato processo innovativo, è stato attribuito.

Si tratta, di tutta evidenza, di un sistema in piena fase di start up, che individua nell'anno 2012 il cd. "anno zero", ossia il punto di partenza per un processo di misurazione e valutazione delle performance fortemente regolamentato in ogni sua fase, da quella embrionica della individuazione delle aree e degli obiettivi strategici,

Avv. Lorenzo Lupo Timini

Dott. Luigi D'Orazio

Dott.ssa Annamaria De Rosa

sino alla più specifica della valutazione delle singole strutture organizzative ed individuali, per arrivare al più ambizioso step della valutazione della tecnostruttura nel suo integrale complesso.

Come detto, benché il passaggio dal vecchio al nuovo sistema di valutazione ha comportato non poche difficoltà concretamente applicative, l'attività di costante collaborazione e di assiduo rapporto tra gli organi di indirizzo politico, le direzioni, i dirigenti tutti ed infine lo scrivente Organismo Indipendente di Valutazione, ha favorito un armonioso svolgimento, ciascun per il suo compito, delle rispettive funzioni, nell'ottica prioritaria e soprattutto unitaria di incardinamento di un sistema volto al miglioramento della qualità dell'azione amministrativa per la determinazione di una nuova organizzazione dell'amministrazione stessa basata sulla logica del risultato.

2. Metodologia.

L'esperienza maturata negli anni precedenti aveva evidenziato un processo di valutazione già ampiamente sistematico, tant'è che, benché non espressamente previsto nel regolamento, le fasi della valutazione delle Direzioni e dei relativi servizi, sorretti da strutture dirigenziali, prevedevano la necessaria e prodromica attenta programmazione degli obiettivi, annuale e triennale, sia di natura strategica che più squisitamente operativa, con l'elaborazione del cd. "piano delle prestazioni", connesso alle risorse umane e finanziarie assegnate.

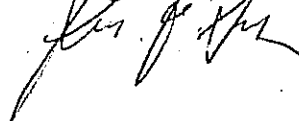
In modo quanto mai "pioneristico" il ciclo della performance adottato nel Consiglio regionale d'Abruzzo prevedeva di già una fase di monitoraggio semestrale volta alla proposizione di eventuali correttivi resi necessari in corso d'anno.

La portata innovativa del nuovo sistema di misurazione e valutazione si è sostanziata per l'appunto nella creazione di un supporto ricognitivo tanto delle linee guida, sancite dal legislatore nazionale e regionale, quanto delle esperienze maturate

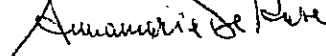
Avv. Lorenzo Lupo Timini



Dott. Luigi D'Orazio



Dott.ssa Annamaria De Rosa



all'interno della struttura.

La grande novità, in ossequio alle direttive Civit, è stata senza dubbio rappresentata, grazie anche allo sforzo congiunto del Servizio Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane in collaborazione con il Servizio Sistema Informativo, dalla formulazione di una puntuale modulistica da utilizzare con evidente accelerazione del flusso informativo.

Riassumendo, le fasi della attività connesse alla misurazione e valutazione del ciclo della performance adottato per l'anno 2012 possono dirsi eseguite secondo i seguenti momenti:

1. Programmazione degli obiettivi e definizione dei relativi indicatori;
2. Formazione del Piano delle Prestazioni;
3. Monitoraggio semestrale;
4. Misurazione e valutazione annuale sulla base dei report e dei riscontri effettuati.

Imprescindibile, come nelle esperienze precedenti, è stata la fase di audizione di ogni Dirigente e dei Direttori per l'approfondimento diretto degli aspetti più articolati delle relazioni e per l'esame degli eventuali elementi di criticità relativi al raggiungimento degli obiettivi.

Più dettagliatamente, in ordine alla fase del processo valutativo, può dirsi che la valutazione finale, espressa attraverso l'attribuzione di un punteggio e l'espressione di un giudizio sintetico, è stata preceduta dalle seguenti fasi:

- pesatura delle aree dirigenziali;
- analisi della documentazione programmatica, degli indirizzi strategici del Presidente, degli obiettivi strategici ed operativi approvati;
- valutazione dei risultati documentati dai reports e dalle relazioni dirigenziali;
- acquisizione delle informazioni e dei dati attraverso l'accesso diretto sul sito istituzionale della Regione Abruzzo;

Avv. Lorenzo Lupo Timini

Dott. Luigi D'Orazio

Dott.ssa Annamaria De Rosa

- acquisizione delle informazioni e indagini sul clima organizzativo tramite l'audizione dei dirigenti e dei direttori;
- indagini sull'ottimizzazione del rapporto tra la tecnostruttura e i consiglieri attraverso la diffusione di un questionario anonimo indirizzato ai membri dell'Ufficio di Presidenza;
- indagine sull'apertura e trasparenza delle azioni amministrative e delle relazioni con i cittadini attraverso l'esame dei questionari somministrati agli utenti del servizio Corecom.

Come già espresso nelle premesse, la metodologia adottata dallo scrivente Organismo di Valutazione appare conforme al dettame del nuovo sistema di valutazione che, in virtù della sua fase sperimentale, si mostra perfettibile sia in termini applicativi che più squisitamente operativi, in specie attraverso un processo di consuntivazione anche per il tramite dell'istituzione di un apposito ufficio che possa snellire le procedure ed affinare il processo di reperimento delle informazioni necessarie all'OIV per procedere ad una più puntuale definizione dei risultati raggiunti.

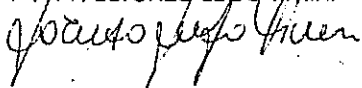
I risultati raggiunti dalle strutture del Consiglio Regionale del 2012.

Il piano della performance 2012, fondato su 7 indirizzi strategici dettati dall'Organo di Indirizzo Politico, si è sviluppato in coerenti obiettivi strategici ed operativi, azioni da sviluppare e relativi risultati da raggiungere.

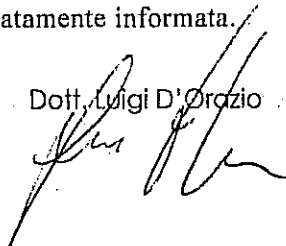
A sostegno dei reports di sintesi sono stati forniti all'OIV evidenze documentali ed amministrative, viepiù supportati dalle illustrazioni fornite in sede di audizione.

L'attività di proficua interazione tra l'OIV e le varie strutture dirigenziali ha trovato altresì espressione nel soddisfacimento delle richieste avanzate dall'Organismo stesso per l'ottenimento di supplementi di documentazione in modo da poter formulare una valutazione adeguatamente informata.

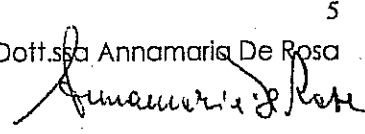
Avv. Lorenzo Lupco Timini



Dott. Luigi D'Orazio



Dott.ssa Annamaria De Rosa



5

Sulla base di questa prima sperimentazione, di cui è importante ribadire il carattere del tutto innovativo nell'esperienza del Consiglio oltre che della generalità delle amministrazioni pubbliche, l'OIV individua alcuni ambiti di miglioramento su cui impegnare le strutture già a partire dal 2013:

- I. Maggiore definizione e differenziazione tra obiettivi trasversali, alla cui realizzazione debbono contribuire più servizi, e obiettivi specifici di una singola struttura;
- II. Più esplicita definizione dei risultati attesi che devono chiaramente essere individuati in termini sia di output (quantità e qualità) sia di eventuali tempi di rilascio, in modo da eliminare possibili ambiguità nella misurazione del grado di attuazione;
- III. Più ampio riferimento ad obiettivi per attività di funzionamento corrente, ovvero obiettivi di produzione, di efficienza di "customer satisfaction" individuabili in relazione al portafoglio delle attività dei vari servizi, con maggior ricorso ad indicatori quantitativi su cui più agevolmente sono possibili comparazioni quanto meno di tipo storico.

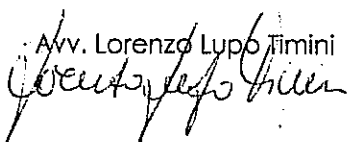
Lo stato di salute dell'organizzazione: risorse, efficienza ed economicità.

Il Piano 2012-2014 prevede obiettivi di contenimento e riduzione della spesa, sia per quanto riguarda il funzionamento politico istituzionale, che per quanto attiene le altre voci relative al funzionamento dell'apparato amministrativo.

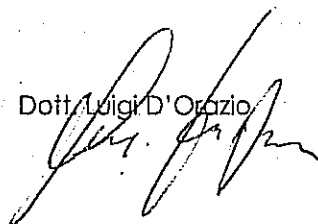
Il prospetto di sintesi mostra una riduzione complessiva della spesa sul 2011 sulle macrovoci "Spese per gli organi del Consiglio" e "Spese istituzionali generali" mentre per il 2013 la riduzione di spesa è ancora più marcata anche sulle spese relative al personale e per il funzionamento delle strutture.

L'OIV auspica che il processo di razionalizzazione della spesa si consolidi e prosegua negli anni successivi.

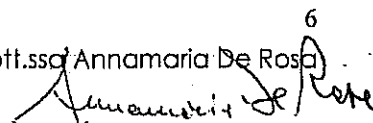
Avv. Lorenzo Lupo Timini



Dott. Luigi D'Orazio



Dott.ssa Annamaria De Rosa

6


Lo stato di salute dell'organizzazione: personale ed organizzazione.

Il Consiglio Regionale è stato interessato nel corso del 2012 da un sensibile processo di riorganizzazione e notevole è stato lo sforzo condotto nel rinnovamento degli strumenti di programmazione, in particolare attraverso la redazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa individuale e del Piano della Performance.

La pubblicazione dei documenti sul sito internet dell'ente produce un incentivo al miglioramento della trasparenza.

L'OIV ritiene opportuno proseguire ed intensificare gli sforzi nella direzione intrapresa di snellimento delle strutture, qualificazione del personale, efficientamento e dematerializzazione dei documenti.

L'OIV ribadisce l'opportunità di migliorare il processo di consuntivazione anche attraverso l'istituzione di un apposito ufficio che possa snellire le procedure ed affinare il processo di reperimento delle informazioni necessarie all'OIV per procedere ad una più puntuale definizione dei risultati raggiunti.

Il processo di valutazione delle prestazioni e la gestione della premialità.

Il processo di valutazione delle prestazioni individuali si è sviluppato secondo le procedure previste nella metodologia in vigore.

L'OIV ha esaminato le schede obiettivo predisposte dalla struttura richiedendo in taluni casi documentazione accompagnatoria ed integrazioni a maggior chiarimento dei risultati raggiunti; ha effettuato incontri e riunioni con le strutture dedicate ed ha provveduto ad ascoltare, attraverso audizioni, tutti i Dirigenti dell'ente.

Sulla base di questa attività l'OIV ha espresso la valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi (allegato 5), la valutazione della performance organizzativa della struttura di livello dirigenziale (allegato 1) ed infine la valutazione della performance individuale (allegato 11).

Avv. Lorenzo Lupo Timini

Dott. Luigi D'Orazio

Dott.ssa Annamaria De Rosa

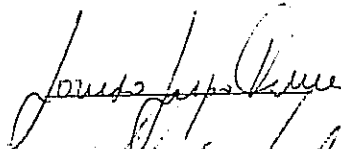
7

Come da sistema, ha discusso con i rispettivi Direttori le valutazioni dei singoli Dirigenti ed ha provveduto a valutare la Performance organizzativa della tecnostruttura nel suo complesso (allegato 2).

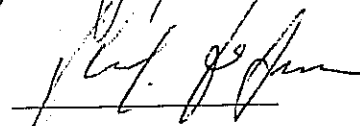
Sia per quanto riguarda il personale dirigente che quello non dirigente, l'OIV auspica che il miglioramento del sistema di misurazione e valutazione consenta anche una più puntuale misurazione dei risultati, con effetti sulla distribuzione della premialità.

Pescara – L'Aquila, li 29.03.2013.

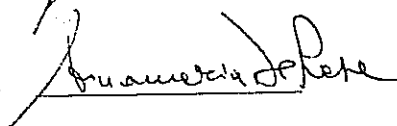
Avv. Lorenzo Lupo Timini



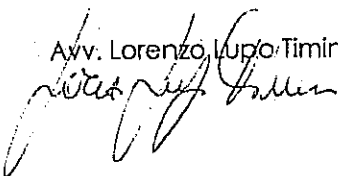
Dott. Luigi D'Orazio



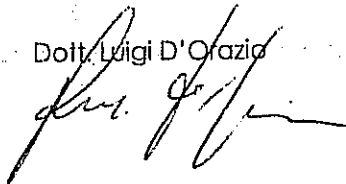
Dott.ssa Annamaria De Rosa



Avv. Lorenzo Lupo Timini



Dott. Luigi D'Orazio



Dott.ssa Annamaria De Rosa

