

## **DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2014**

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Regione Piemonte al sensi ai sensi dei provvedimenti organizzativi che, per Giunta e Consiglio, disciplinano le modalita' di redazione del Piano e della relazione della performance di cui all'art. 36 sexies della legge regionale 28 luglio 2008, n.23 "Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale", ha preso in esame la Relazione sulla Performance 2014 predisposta dai direttori regionali di Giunta e Consiglio.

L'OIV ha svolto la propria procedura di validazione sulla base degli accertamenti ritenuti opportuni. La documentazione relativa al processo di validazione e le conclusioni raggiunte sono descritte nel documento allegato, parte integrante del presente documento di validazione. Tutto ciò premesso, l'OIV valida la Relazione sulla performance 2014 della Giunta e del Consiglio regionale Regione Piemonte.

Torino, 19 maggio 2015

I componenti dell'OIV

Dott. Giovanni Lepri (Presidente)

Dott.ssa Silvia Bertini

Prof. Ing. Mario Calderini

Dott. Davide Caregnato

## Allegato al Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2014

La relazione della performance per la Regione Piemonte si compone ai sensi dei provvedimenti organizzativi che, per Giunta e Consiglio, disciplinano le modalita' di redazione del Piano e della relazione della performance di cui all'art. 36 sexies della legge regionale 28 luglio 2008, n.23 "Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale".

Le seguenti considerazioni illustrano le motivazioni, gli elementi e le conclusioni raggiunte alla base della validazione della Relazione sulla Performance 2014 e sono parte integrante del documento di Validazione.

Il presente documento di validazione verrà pubblicato come parte integrante della Relazione sui siti web istituzionali di Giunta e Consiglio della Regione Piemonte.

In particolare si descrivono sinteticamente gli ambiti valutati e le conclusioni raggiunte alla base della validazione.

### **1. CONFORMITA' DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ALLA NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

Ai sensi dei provvedimenti organizzativi citati

La struttura della Relazione è articolata secondo quanto previsto ai sensi del comma 1 dell'art. 9 di detti provvedimenti la relazione si compone:

- a) delle relazioni distinte per ogni Direzione volte a dettagliare il risultato complessivo raggiunto e la motivazione degli eventuali scostamenti rispetto a quanto previsto in sede di definizione degli obiettivi assegnati alle Direzioni e ai Direttori, con preciso riferimento agli indicatori e alle quantificazioni;
- b) della relazione di validazione dell'OIV con l'indicazione delle eventuali criticità riscontrate nella formulazione e gestione del piano e le conseguenti raccomandazioni e suggerimenti finalizzati al miglioramento della gestione del piano stesso

Dato atto che i Direttori regionali del ruolo della Giunta e del Consiglio hanno prodotto -- come previsto dal provvedimento organizzativo citato, delle relazioni distinte per ogni Direzione volte a dettagliare il risultato complessivo raggiunto e la motivazione degli eventuali scostamenti rispetto a quanto previsto in sede di definizione degli obiettivi assegnati alle Direzioni e ai Direttori, con riferimento agli indicatori e alle quantificazioni.

Dato atto che, come richiesto dall'art. 10, comma 1 lettera a) del citato provvedimento le relazioni sono state redatte secondo il modello previsto dal Sistema di valutazione in vigore.

La struttura della Relazione sulla Performance è articolata secondo quanto richiesto dalle norme dell'ordinamento regionale.

## 2. ATTENDIBILITA' E COMPLETEZZA DELLE INFORMAZIONI CONTENUTE NELLA RELAZIONE

I dati e le informazioni contenute nelle relazioni fornite dai singoli Direttori, sono anche gestiti ed elaborati, per quanto riguarda gli obiettivi, tramite procedure informatiche specificamente sviluppate a tal fine.

Per quanto riguarda i risultati raggiunti, l'OIV ha esaminato la documentazione in più sedute. Le strutture competenti alle funzioni di controllo di gestione hanno provveduto ad un accurato monitoraggio che è stato oggetto di esame accurato da parte dell'OIV.

A tale proposito l'OIV non evidenzia elementi dubbi o non regolari e ritiene attendibili e complete le informazioni e i dati presentati, anche alla luce di quanto previsto dalla normativa regionale.

L'OIV, per quanto attiene le prospettive di sviluppo e criticità della relazione in particolare segnala la necessità di integrare maggiormente il ciclo della performance con quello del Piano anticorruzione e programma della trasparenza, con il ciclo finanziario del bilancio regionale e di introdurre più precisi indicatori di outcome tra i parametri di misurazione.

### 2A. VERIFICA DEI RISULTATI RAGGIUNTI

Complessivamente i risultati raggiunti sono stati ampiamente positivi.

Le medie di **raggiungimento**, che si attestano oltre il 10% sono calcolate in base alla scala di misurazione prevista dal Sistema di valutazione dei direttori regionali in vigore per giunta e Consiglio.

Gli obiettivi annuali dei Direttori sono stati tutti raggiunti in quantità prossima al 100%.

Gli obiettivi assegnati ai Direttori sono stati 51 con rispettivi target quantitativi o temporali.

Lo stato di attuazione è stato illustrato attraverso la descrizione dei risultati raggiunti confrontando i risultati attesi (**indicatore/quantificazione**) e la proposta tecnica di valutazione da parte dell'OIV è stata formulata con l'attribuzione di punteggio espresso in base al Sistema di Valutazione vigente.

In particolare la metodologia per la valutazione dei Direttori regionali si fonda su modalità di espressione del valore basata su scala numerica variabile da 0 (giudizio insufficiente) a 3 (giudizio ottimo); la valutazione viene articolata quindi sui seguenti livelli di intensità:

- **punti 3:** obiettivo raggiunto (risultato  $\geq$  del 100% dell'obiettivo)
- **punti 2:** obiettivo parzialmente raggiunto  
(75% dell'obiettivo  $\leq$  Risultato  $<$  100% )
- **punti 1:** obiettivo parzialmente raggiunto  
(60% dell'obiettivo  $\leq$  Risultato  $<$  75% dell'obiettivo)
- **punti 0:** obiettivo non raggiunto (risultato  $<$  60% dell'obiettivo)

Per il calcolo del grado di raggiungimento dell'obiettivo di programmazione sono presi in considerazione tutti gli obiettivi inseriti nel PO (MBO e non, ad esclusione del solo obiettivo di "normale funzionamento") e viene utilizzato l'algoritmo seguente:

$$\frac{\text{PesoOB2} \times \text{PercentualeRaggiungimentoOB2} + \text{PesoOB3} \times \text{PercentualeRaggiungimentoOB3} + \text{PesoOBn} \times \text{PercentualeRaggiungimentoOBn}'}{\dots}$$

La cifra di 80 posta al denominatore rappresenta la somma dei pesi degli obiettivi (tra i quali ovviamente non è considerato il 20% dell'obiettivo di programmazione - che nel PO è attribuito al normale funzionamento).

Qualora la percentuale di **raggiungimento** dei singoli obiettivi sia superiore al 100% (nell'ottica di obiettivo superato) ai fini del calcolo del grado di **raggiungimento** dell'obiettivo di programmazione non potrà comunque essere utilizzato un fattore superiore al 110% (le percentuali maggiori verranno cioè riportate a 110).

Per l'attribuzione del punteggio all'obiettivo di programmazione, al risultato della formula viene poi applicato il grading sopra descritto in relazione al target previsto dalla quantificazione.

La misurazione del grado di raggiungimento si è basata sulla documentazione fatta pervenire dalle Direzioni e sui dati prodotti dalle strutture di Giunta e Consiglio competenti in materia di controllo di gestione. L'OIV, ha svolto l'istruttoria sull'esito degli obiettivi strategici annuali assegnati ai Direttori per l'anno 2014 attraverso l'esame della documentazione prodotta e di quella allegata alla procedura informatizzata del Programma Operativo e con approfondimenti specifici per i casi critici, anche attraverso incontri con i Direttori.

## 2B. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

La regione Piemonte ha il Sistema di Valutazione delle prestazioni dei Direttori fin da ormai più di 15 anni, sempre modificato e aggiornato nel tempo.

Il processo di valutazione della performance organizzativa e della performance individuale si è svolto secondo le procedure previste dal Sistema di Valutazione vigente.

Il sistema di valutazione appare pienamente coerente anche con le successive evoluzioni della normativa (Intesa sul lavoro pubblico del maggio 2012 e art. 5, comma li del D.L. n. 95/2012 ed "decreto spending review")

L'OIV ha espresso la proposta tecnica di valutazione degli obiettivi assegnati ai Direttori regionali per l'anno 2014,

L'**Amministratore** di riferimento di ogni Direttore, vista la proposta per l'area tecnica espressa dal Nucleo, esprime la proposta di valutazione sull'area delle capacità.

Le proposte di valutazione così formulate, riportate sulla scheda di valutazione (allegato C), vengono illustrate al Direttore regionale dall'**Amministratore** di riferimento nel corso di un colloquio, durante il quale entrambi i soggetti possono esprimere ulteriori considerazioni e osservazioni da registrare sulla scheda.

La scheda così compilata viene poi sottoscritta dall'**Amministratore** come proponente e dal valutato per presa visione.

Le proposte di valutazione così formulate vengono poi presentate dall'**Amministratore** con competenza in materia di Valutazione del Personale all'attenzione della Giunta regionale che esprimerà formalmente per ogni Direttore la valutazione definitiva

## 3. COMPRESIBILITÀ' DELLA RELAZIONE

Come negli scorsi anni, il format adottato per la Relazione appare semplice e comprensibile, strutturato con l'utilizzo della scheda di rendicontazione (allegato B al sistema di valutazione)

Si da atto dello sforzo compiuto per cercare di limitare le parti descrittive a favore della sintesi e dei dati riassuntivi, nonché di esporre, per quanto possibile, in linguaggio non burocratico i termini e le definizioni tecniche connesse agli obiettivi ed alle attività svolte dalla Regione.

#### 4. CONCLUSIONI

L'OIV prende inoltre atto dell'inserimento negli obiettivi dirigenziali 2014 di un obiettivo trasversale relativo alla mappatura del **processi/servizi** ed alla avvenuta realizzazione della giornata della trasparenza.

A conclusione delle verifiche sopraesposte l'OIV ha espresso il proprio giudizio di validazione della Relazione della Performance delle Direzioni della Giunta e del Consiglio Regionale della regione Piemonte per l'anno 2014.

Torino 19 maggio 2014

I componenti dell'OIV

Dott. Giovanni **Lepri** (Presidente)

Dott.ssa Silvia **Bertini**

Prof. Ing. Mario **Calderini**

Dott. Davide **Caregnato**