

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

**RELAZIONE A OIV SU FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI
MISURAZIONE E VALUTAZIONE
(DG – ASSEMBLEA LEGISLATIVA)
Anno 2020**

Con deliberazione Up 87/2017 è stato disciplinato il sistema dei controlli interni nella Direzione generale – Assemblea legislativa stabilendo, in ordine al ciclo della performance, quanto segue (art. 9):

L'Ufficio di Presidenza, su proposta del Direttore generale, approva annualmente il Piano della performance, avente a riferimento un arco temporale triennale, con il quale vengono declinati gli obiettivi politici prioritari in obiettivi strategici ed obiettivi operativi.

Il direttore generale approva, annualmente, su proposta dei responsabili di servizio per quanto riguarda i rispettivi ambiti di competenza, un Programma delle attività (PdA), con indicazione degli obiettivi operativi di ciascuna struttura, correlati sia alla realizzazione degli obiettivi strategici del Piano della Performance che per la realizzazione dell'ordinaria attività connessa all'espletamento delle funzioni assegnate

Il ciclo della performance coinvolge 4 attori principali, tre interni all'amministrazione ed uno esterno:

- il vertice politico amministrativo – Ufficio di Presidenza;
- la dirigenza;
- l'Organismo indipendente di valutazione della RER (OIV);
- Dipartimento della Funzione pubblica.

Il **Documento di pianificazione strategica** della Direzione generale-Assemblea legislativa è il documento attraverso cui l'Ufficio di Presidenza individua le priorità politiche e gli obiettivi strategici da perseguire nel corso del triennio di riferimento ad opera delle strutture dell'Assemblea legislativa (si approva ogni anno entro il 30 settembre).

Il **Piano della performance** rappresenta per la DG – AL il principale strumento di pianificazione; è oggetto di revisione annuale da cui discende il Programma di attività che, a sua volta, continua a rappresentare il principale strumento di programmazione (si approva ogni anno entro il 31 gennaio).

In coerenza con l'obiettivo di "riduzione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio" come esplicitato dalla Legge 124/2015 (cd. Legge Madia), con il ciclo di gestione della performance della DG -AL, così come stabilito dall'art. 4 del D.Lgs 150/2009 e avendo a riferimento anche quanto disposto dall'Allegato 4 al D.Lgs 118/2011, si intende riunire in un unico quadro le funzioni di:

Viale Aldo Moro 18, 40127 Bologna

Email: OIV.RER@regione.emilia-romagna.it

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

- **pianificazione:** Documento di Pianificazione strategica; Piano della Performance
- **programmazione:** Bilancio di previsione triennale; Programma di Attività
- **monitoraggio:** consuntivazione del Programma di Attività; Relazione sulla performance (si approva ogni anno entro il 30 giugno)
- **misurazione, rendicontazione e valutazione:** sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale

Le fasi di pianificazione (triennale) e di programmazione (annuale) si svolgono in maniera integrata sia rispetto alla formazione del Bilancio di previsione, sia rispetto alla redazione del Piano anticorruzione e trasparenza.

In sintesi:

- nel Documento di Pianificazione strategica si espongono le priorità politiche e gli obiettivi strategici definiti dall'Ufficio di Presidenza;
- per ciascuno di essi, in attuazione dello schema ad albero, all'interno del Piano della Performance sono indicati obiettivi operativi, target ed indicatori individuati dal Direttore generale e dalla Dirigenza;
- nella Relazione sulla Performance sono annualmente presentati i risultati raggiunti a livello di performance organizzativa e di ente (in questo caso di Direzione)

Chiusura del ciclo di misurazione e valutazione della performance: la Relazione annuale sulla performance organizzativa.

La prima parte della RsP descrive lo sviluppo del ciclo di gestione della performance in coerenza con il processo di programmazione e controllo attuato nella DG - Assemblea legislativa. Oltre a dare conto del grado di realizzazione degli obiettivi strategici ed operativi in maniera chiara e sintetica, in questa sezione si intende anche illustrare l'andamento della dimensione di performance organizzativa così come esplicitata dall'art. 8 del D. Lgs.150/2009, relativamente a:

- modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione [comma 1, lettera d)];
- efficienza nell'impiego delle risorse [comma 1, lettera f)].

La seconda parte della Relazione è dedicata alle informazioni di interesse per gli stakeholders esterni e riguardano i servizi e le attività svolte dall'Assemblea legislativa corredate dai dati relativi a quanto realizzato nel corso dell'esercizio di riferimento.

La terza parte espone gli esiti delle misurazioni di customer/citizen satisfaction.

La quarta parte è dedicata all'integrazione del ciclo della performance con il Sistema di gestione di qualità e il PTPC

Nella RsP sono ovviamente esplicitati (in sintesi) anche i risultati finanziari registrati nel Rendiconto annuale, sempre a garanzia della stretta correlazione tra i principali documenti di programmazione e di rendicontazione.

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

La Performance individuale

I Programmi di attività 2020 della DG-AL sono stati revisionati secondo il “paradigma agile” e risultano pertanto strutturati come segue:

- OBIETTIVI DI SERVIZIO COLLEGATI CON AREA DIREZIONE (rappresentano ca. 15% del PdA complessivo).

Si tratta degli obiettivi strategici annualmente definiti/aggiornati nel Piano della Performance oggetto di valutazione attribuibili a Dirigenti e/o PO

- OBIETTIVI DI SERVIZIO DERIVANTI DA FUNZIONE/RESPONSABILITA' (rappresentano ca. 15% del PdA complessivo).

Sono i progetti che i servizi hanno attivato per innovare/evolvere attività ordinarie o per introdurre nuovi progetti da realizzarsi nell'anno di riferimento (possono discendere da Piano della Performance o essere progetti di innovazione definiti dal dirigente):

- ATTIVITA' DI SERVIZIO (rappresentano ca. 70% del PdA complessivo)

Evidenziano contributi necessari per la realizzazione di servizi/prodotti/beni indispensabili a garantire un efficace funzionamento del servizio: le specifiche responsabilità attribuite ai collaboratori (B – C – D) devono essere selezionate tra le attività di servizio e individuate come oggetto di valutazione (coerente con la determina delle specifiche);

Il sistema di valutazione della performance individuale si basa su verifiche annuali dell'effettivo conseguimento dei risultati attesi così strutturate:

- selezione obiettivi di valutazione e predisposizione dei relativi indicatori di risultato in raccordo con i dirigenti;
- entro il 30/04 e il 31/08 di ogni anno si effettuano i monitoraggi intermedi delle attività con eventuale aggiornamento degli indicatori collegati;
- monitoraggio a consuntivo del grado di raggiungimento dei risultati (31 Dicembre)

Bologna, 31 maggio 2021

F.to Elisabetta Cattini
F.to Cristiana Rogate
F.to Bruno Susio