



Provincia *di* Ancona

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO nell'esercizio dei poteri della Giunta provinciale

n. 288 del 29/09/2014

Oggetto:

RELAZIONE CONSUNTIVA SULLA PERFORMANCE 2013 - VALIDAZIONE

L'anno 2014, il giorno ventinove del mese di Settembre, alle ore 11:30, nella sede della Provincia, il Commissario Straordinario PATRIZIA CASAGRANDE ESPOSTO con la partecipazione del Segretario Generale dott. PASQUALE BITONTO

ADOTTA

la deliberazione di seguito riportata.



AL COMMISSARIO STRAORDINARIO
nell'esercizio dei poteri spettanti alla
Giunta della Provincia di Ancona

Oggetto: approvazione Relazione consuntiva sulla performance 2013 -

VISTO il DPR 2 giugno 2012, trasmesso a questo Ente dalla Prefettura – Ufficio territoriale del Governo di Ancona con nota prot. n. 27730 FASC 5734 del 2 giugno 2012, pervenuta ed acquisita al protocollo generale dell'Ente in data 4 giugno 2012 con n. 83943, con il quale il Presidente della Repubblica ha decretato la nomina, ai sensi dell'art. 23 del D.L. 201/2011, a Commissario straordinario per la provvisoria gestione dell'Ente, fino alla elezione dei nuovi organi provinciali, a norma di legge, della sig.ra Patrizia Casagrande Esposto, già Presidente della Provincia di Ancona, alla quale sono stati conferiti i poteri spettanti al Consiglio provinciale, alla Giunta provinciale e al Presidente della Provincia

VISTO l'art. 1, comma 82, della legge 7 aprile 2014, n. 56, Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni, (GU Serie Generale n.81 del 7-4-2014) che prevede che il Commissario straordinario a partire dal 1° luglio 2014 resta in carica “a titolo gratuito per l'ordinaria amministrazione, comunque nei limiti di quanto disposto per la gestione provvisoria degli enti locali dall'articolo 163, comma 2, del testo unico, e per gli atti urgenti e indifferibili, fino all'insediamento del presidente della provincia eletto ai sensi dei commi da 58 a 78”.

RICHIAMATI

- l'art. 10, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 27/10/2009 n. 150 e ss.mm., ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento denominato “Relazione sulla performance” che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato;
- l'art. 14, comma 4, lett. c), del D.lgs. n. 150/2009 e ss.mm., che rimette all'Organismo Indipendente di Valutazione la competenza a validare la “Relazione sulla Performance”, condizione quest'ultima inderogabile per l'accesso agli strumenti di premialità;

ATTESO che la citata previsione normativa di cui all'art. 10, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 27/10/2009 è stata recepita da questo Ente con l'approvazione, mediante deliberazione del Commissario Straordinario nell'esercizio dei poteri della Giunta Provinciale n. 59 del 28/08/2012,



del “*Sistema di Performance Management della Provincia di Ancona*”, che all’art. 56, comma 5, recita:

“.. La Relazione sulla performance viene definita, a livello istruttorio, dalla struttura tecnica di supporto di cui al precedente art. 31 e, una volta validata dal N.I.Va.P., viene trasmessa al Presidente per le sue valutazioni e per la definizione delle eventuali procedure di conciliazione e, quindi, viene approvata dalla Giunta provinciale..”;

PRESO ATTO che il N.I.Va.P. (Nucleo Indipendente per la Valutazione della Performance) nella riunione del 24/9/2014 ha validato la Relazione sulla performance relativa all’anno 2013, come risulta dal verbale n. 6/2014, provvedendo successivamente a trasmetterla al Commissario Straordinario;

RITENUTO che non sussistano elementi per discostarsi dalle risultanze del N.I.Va.P. e, quindi, di far propria la Relazione sulla performance relativa all’anno 2014 trasmessa dall’Organismo Interno di Valutazione;

ATTESO che la presente proposta ha riflessi indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell’Ente e che pertanto sulla stessa debba essere acquisito, oltre che il parere in ordine alla regolarità tecnica, anche quello di regolarità contabile;

Si propone

- 1) di approvare la Relazione consuntiva sulla performance relativa all’anno 2014 nel testo validato dal N.I.Va.P. nella riunione del 24/9/2014 e allegato alla presente deliberazione, che ne costituisce parte integrante e sostanziale (**All.1**);
- 2) di dare atto che la presente proposta ha riflessi indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell’Ente e che pertanto sulla stessa debba essere acquisito, oltre che il parere in ordine alla regolarità tecnica, anche quello di regolarità contabile;

Ancona, 29/09/2014

Il responsabile del procedimento
F.to Dott. Paolo Marcellini

Si esprime parere favorevole di regolarità contabile

Il Dirigente del Settore III
F.to Dott. Fabrizio Basso



Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica
Il Dirigente del Settore II
F.to Dott. Fabrizio Basso

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
nell'esercizio dei poteri spettanti alla
Giunta della Provincia di Ancona

Visto il sopra riportato documento istruttorio redatto in data 29/09/2014 dal responsabile del procedimento, Dott. Paolo Marcellini;

Ritenuto di condividere il documento per le motivazioni riportate e pertanto di poter far propria la proposta presentata;

Riconosciuta la propria competenza in merito all'adozione del presente atto nell'esercizio dei poteri spettanti alla Giunta provinciale, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 56, comma 5, del "*Sistema di Performance Management della Provincia di Ancona*", quest'ultimo approvato con deliberazione del Commissario Straordinario, nell'esercizio dei poteri della Giunta Provinciale, n. 59 del 28/08/2012,

Visto che la proposta riporta i pareri di regolarità contabile e di regolarità tecnica degli uffici interessati;

DELIBERA

1) di approvare la Relazione consuntiva sulla performance relativa all'anno 2013 nel testo validato dal N.I.Va.P. nella riunione del 24/9/2014 e allegato alla presente deliberazione, che ne costituisce parte integrante e sostanziale (**Al.1**);

2) di dare atto che la presente proposta ha riflessi indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente e che pertanto sulla stessa è stato acquisito, oltre che il parere in ordine alla regolarità tecnica, anche quello di regolarità contabile.

Infine, il Commissario Straordinario,

Attesa l'urgenza che riveste l'esecutività della presente deliberazione al fine di poter accedere agli strumenti di premialità 2013;

Visto l'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000;

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.



PROVINCIA DI ANCONA

NUCLEO INDIPENDENTE PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (N.I.Va.P.)

1) RELAZIONE CONSUNTIVA SULLA PERFORMANCE 2013 - VALIDAZIONE

2) PROPOSTA DI VALUTAZIONE RELATIVA ALLE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEI DIRETTORI DI DIPARTIMENTO E DEI DIRIGENTI –ANNUALITA’ 2013

(art. 34, comma 2, del Regolamento provinciale “Il Sistema di Performance Management della Provincia di Ancona” approvato con deliberazione del Commissario Straordinario nell’esercizio dei poteri della Giunta provinciale n. 59 del 28/08/2012)



1) RELAZIONE CONSUNTIVA SULLA PERFORMANCE 2013 - VALIDAZIONE

La valutazione dei Direttori e dei Dirigenti nell'anno 2013 risulta caratterizzata da peculiarità riconducibili al trasferimento dal 23/09/2013 presso altro Ente, mediante comando, di un n.1 direttore dipartimentale (Ing. Roberto Renzi) e al pensionamento dal 1/10/2013 di un altro direttore dipartimentale (Ing. Paolo Manarini). Pertanto a parità di funzioni si è passati da una compagine dirigenziale di n. 11 dirigenti alla data del 1/6/2012, giorno che precede il commissariamento dell'Ente per scadenza del mandato (di cui, n. 4 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, n. 7 con rapporto di lavoro a tempo determinato), a n. 4 dirigenti con rapporto a tempo indeterminato alla data del 1/1/2013. Dal 23/09/2013 la situazione si è ulteriormente complicata con la riduzione di n. 1 unità, alla quale ha fatto seguito il pensionamento dell'Ing. Paolo Manarini dal 1/11/2013, sostituito con un dirigente con rapporto di lavoro a tempo determinato (Ing. Massimo Sbriscia). Si è pertanto assistito ad una vera e propria "emergenza dirigenziale", parzialmente sopperita, mediante l'assunzione di una unità a tempo determinato e il conferimento ai n. 4 dirigenti di incarichi ad interim sulle strutture rimaste vacanti.

Si sottolinea come nel corso dell'anno 2013 n. 9 strutture dirigenziali sono state rette da n. 5 diversi dirigenti; agli stessi sono stati inoltre assegnati incarichi ad interim relativi a n. 10 strutture dirigenziali. Di seguito si riportano n. 2 tabelle riguardanti la titolarità e gli incarichi ad interim delle strutture dirigenziali nell'anno 2013.

Strutt.	Titolarità	Giorni
II	Basso Fabrizio	304,00
DIP II	Paolo Manarini	304,00
DIP II	Maria Rita Manzotti	61,00
II - I	Maria Rita Manzotti	304,00
DIP III	Roberto Renzi	265,00
DIP III	Basso Fabrizio	61,00
III - I	Massimo Sbriscia	61,00



Strutt.	Interim	Giorni
I	Fabrizio Basso	365,00
II	Fabrizio Basso	61,00
II-I	Maria Rita Manzotti	61,00
II-III	Paolo Manarini	304,00
II-III	Maria Rita Manzotti	61,00
II-IV	Maria Rita Manzotti	365,00
III	Paolo Manarini	39,00
III-I	Roberto Renzi	265,00
III-I	Paolo Manarini	39,00
III-II	Roberto Renzi	265,00
III-II	Paolo Manarini	39,00
III-II	Fabrizio Basso	61,00
III-S1	Roberto Renzi	265,00
III-S1	Paolo Manarini	39,00
III-S1	Massimo Sbriscia	61,00
III-S2	Roberto Renzi	265,00
III-S2	Paolo Manarini	39,00
III-S2	Massimo Sbriscia	61,00

La particolare e insolita situazione che si è creata a livello organizzativo ha comportato, per quanto riguarda la valutazione dei dirigenti relativa all'anno 2013, la necessità di redigere n. 2 graduatorie:

- 1) la prima concernente le strutture di diretta assegnazione;
- 2) la seconda riferita solo alla reggenza delle strutture.

In entrambi i casi gli importi delle retribuzioni di risultato, conseguenti ai punteggi finali della valutazione, sono stati riproporzionati in relazione alla durata degli incarichi.

Con la presente Relazione vengono evidenziati a consuntivo, con riferimento all'anno 2013, i risultati inerenti la performance organizzativa ed individuale espressa dai Direttori/Dirigenti in relazione agli obiettivi assegnati agli stessi con il Piano degli obiettivi e della performance 2013, quest'ultimo approvato dal Commissario straordinario, nell'esercizio dei poteri della Giunta provinciale, con Atto n. 221 del 6/8/2013. La



valutazione si completa con quella dei comportamenti organizzativi espressi dai Direttori e dai Dirigenti.

Valutazione obiettivi di performance organizzativa

Per l'anno 2013 il Piano degli obiettivi e della performance 2013 prevedeva n. 1 obiettivo di performance organizzativa in materia di anticorruzione riguardante tutti i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, coordinati dal Segretario generale in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione. In particolare l'obiettivo era finalizzato all'attività propedeutica rivolta all'individuazione delle misure preventive del rischio di corruzione ed illegalità, da esplicitare poi nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione da adottarsi, ai sensi dell'art. 1, comma 5 e comma 9, della Legge 6 novembre 2012 n. 190, entro il 31 gennaio di ogni anno. L'adozione di tali misure presupponeva un'approfondita analisi e valutazione del contesto in cui opera l'Amministrazione al fine di individuare i rischi specifici a cui sono esposti i vari uffici o procedimenti.

Pertanto la redazione e adozione del PTPC ha rappresentato il punto di arrivo di un lavoro di individuazione, mappatura e valutazione dei rischi di corruzione che è stato svolto da un gruppo di lavoro composto dai dirigenti dell'Ente e dal Segretario generale, quest'ultimo con funzioni di coordinamento del gruppo di lavoro in considerazione del suo ruolo di Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC).

Le attività ed i processi finalizzati alla realizzazione dell'obiettivo sono stati realizzati con l'ausilio degli strumenti predisposti dagli esperti di Formez PA ed utilizzati nel corso di un lavoro svolto dal Nucleo Tecnico-Scientifico attivato nell'ambito del progetto "Interventi mirati al contrasto della corruzione nella Pubblica Amministrazione Locale e Centrale", gestito dallo stesso FormezPA. I modelli sono stati impiegati nell'ambito dell'obiettivo di performance organizzativa 2013 della Provincia di Ancona in quanto il Segretario Generale di questo Ente, dott. Pasquale Bitonto, avendo partecipato al Corso di formazione pilota per Responsabili della prevenzione della corruzione organizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con il supporto tecnico scientifico di FormezPA, ha chiesto e ottenuto l'autorizzazione al loro utilizzo dal responsabile del suddetto Corso. L'obiettivo si è sostanziato:

- nell'analisi del risk management ;
- nella compilazione delle schede di mappatura dei rischi;
- nella valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione;
- nell'individuazione delle misure di prevenzione del rischio di corruzione.

Il catalogo dei rischi è stato suddiviso in 3 livelli:



1. Area di rischio, che rappresenta la denominazione dell'area di rischio generale cui afferisce il rischio specifico. Le aree di rischio individuate, in particolare, sono state le 4 seguenti:
 - a) Personale;
 - b) Esternalizzazioni;
 - c) Rapporti con cittadini-imprese;
 - d) Area finanziaria.
2. Classe di rischio, che definisce la specifica categoria di rischio. Le Classi di rischio possono essere più di una per ciascuna area di rischio;
3. Rischio specifico, che definisce la tipologia di rischio specifico che si può incontrare in una determinata classe di rischio. I rischi specifici possono essere più di uno per ciascuna classe di rischio.

La valutazione è consistita in un processo di self assessment, qualitativo e soggettivo e ha dato luogo alla compilazione di un “**Catalogo dei rischi**”, suddiviso in n. 2 blocchi, che corrispondono a:

A) identificazione dei rischi:

1. analisi dell'applicabilità dei rischi specifici presenti nel catalogo ed individuazione di nuovi rischi specifici (e/o classi di rischio) per la Provincia di Ancona;
2. identificazione dei Dipartimenti/Settori/Servizi/Uffici e/o processi più esposti al rischio specifico;

B) Analisi, valutazione e trattamento dei rischi:

1. valutazione del rischio specifico (in termini di impatto e probabilità);
2. identificazione delle misure più idonee alla prevenzione/mitigazione/correzione del rischio.

Il Catalogo dei rischi costituisce parte integrante e sostanziale del Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) approvato con Delibera 24/01/2014 n. 2 dalla Provincia di Ancona, sulla base del Piano Nazionale anticorruzione (PNA) approvato dalla CiVIT, Autorità Nazionale Anticorruzione.

Gli indicatori di risultato, individuati nell'analisi del **risk management**, nella compilazione delle schede di mappatura dei rischi, nella valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, nella individuazione delle misure di prevenzione del rischio di corruzione, **risultano completamente raggiunti**. Pertanto viene attribuito a ciascun dirigente, in relazione all'obiettivo di performance organizzativa, il punteggio massimo di 20 punti previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.Mi.Va.P.) approvato dalla Giunta provinciale con deliberazione n. 427 del 15/11/2011.

Il N.I.Va.P. accerta che l'obiettivo in questione è stato pienamente raggiunto e attribuisce a ciascun Direttore/Dirigente il massimo punteggio (punti 20, come previsto dal Sistema di



Valutazione della Performance- S.Mi.Va.P.), trattandosi di obiettivo trasversale, riguardante l'Ente nel suo complesso, assegnato ai direttori/dirigenti, coordinati nella loro attività dal Segretario generale.

Alla presente relazione consuntiva della performance 2013 si allega la relazione conclusiva del gruppo di lavoro che ha elaborato il Risk Management che è diventata parte integrante e sostanziale del PTPC (all.1).

Valutazione complessiva del grado di raggiungimento degli Obiettivi di performance individuale

Per quanto riguarda gli obiettivi di performance individuale 2013, questi, malgrado il numero esiguo dei dirigenti in servizio nell'anno 2013, risultano completamente raggiunti, secondo i diversificati criteri di valutazione vigenti previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato dal Commissario Straordinario nell'esercizio dei poteri della Giunta provinciale n. 148 del 13/6/2014.

Di seguito, in relazione ad ogni struttura dirigenziale, si elencano gli obiettivi di performance individuale assegnati nel 2013, con i relativi pesi percentuali:

AREA DEL SEGRETARIO GENERALE

1	Proposta di piano territoriale di riordino	Area del Segretario Generale	50/100
2	Attivazione del sistema dei controlli di regolarità amministrativa.	Area del Segretario Generale	50/100

SETTORE I AFFARI ISTITUZIONALI E GENERALI

1	Ridefinizione delle modalità di gestione dei servizi postali	Settore I	30/100
2	Analisi e test per individuare le soluzioni compatibili con le necessità di stampa di applicazioni installate localmente o distribuite tramite citrix	Settore I	30/100
3	Approvazione Piano di controllo quinquennale della specie cinghiale	Settore I	40/100



SETTORE II RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE, CONTRATTI E AVVOCATURA

1	Regolamento disciplinante il conferimento di incarichi esterni al personale dipendente	Area Risorse Umane e Organizzazione, Area Informatica	30
2	Elaborazione codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Ancona	Area Risorse Umane e Organizzazione, Area Informatica	35
3	Attivazione funzionalità informatizzazione documentazione probatoria all'interno di "giustificativi web"	Area Risorse Umane e Organizzazione, Area Informatica	20
4	Mappatura e analisi dei principali procedimenti a carico del settore II – Area appalti e contratti	Area Appalti e Contratti	15

DIPARTIMENTO II GOVERNANCE PROGETTI E FINANZA

1	Edilizia scolastica: Cittadella degli Studi di Fabriano – Miglioramento sismico Liceo Scientifico di Sassoferrato e Ipsia di Arcevia		60/100
2	Riqualificazione della rete stradale provinciale		40/100

DIPARTIMENTO II - SETTORE I BILANCIO, SOCIETA' PARTECIPATE, POLITICHE COMUNITARIE, ECONOMATO E PATRIMONIO MOBILIARE

1	MISURE ORGANIZZATIVE CONTRO I RITARDI DI PAGAMENTO NELLE TRANSAZIONI COMMERCIALI E TRASPARENZA	AREE BILANCIO/ENTRATA GESTIONE SPESA	35
2	ADESIONE ALLA CONVENZIONE CONSIP PER L'AFFIDAMENTO DEI SERVIZI DI GESTIONE DEGLI IMMOBILI ADIBITI AD USO UFFICIO	AREA ECONOMATO E PATRIMONIO MOBILIARE	35
3	ATTUAZIONE E COORDINAMENTO DEL PROGETTO "DISTRETTO CULTURALE EVOLUTO NELLA PROVINCIA DI ANCONA"	AREA PROGETTI COMUNITARI	30



DIPARTIMENTO II SETTORE III ISTRUZIONE FORMAZIONE RENDICONTAZIONE
LAVORO

1	Incremento della spesa certificata al 31/12/2013 rispetto alla situazione finanziaria al 31/12/2012	Area Istruzione Formazione borse lavoro sostegno impresa, Area Contabilità e Monitoraggio, Area Controlli e Servizi Ispettivi, Area Lavoro, Area Ciof Fabriano, Area Ciof Senigallia, Area Ciof Jesi, Area Ciof Ancona	35/100
2	- Interventi inerenti la L. n. 68/99 - Intervento inerente le procedure di licenziamento disposte ai sensi dell'art. 4 della L. n. 236/93	Area Lavoro, Area Ciof Fabriano, Area Ciof Senigallia, Area Ciof Jesi, Area Ciof Ancona	30/100
3	Area CIOF di Ancona e CIOF di Jesi: miglioramento della capacità di intercettazione delle offerte di lavoro da parte delle imprese e di risposta del CIOF in termini di lavoratori da candidare (previa azione di accoglienza-iscrizione e di orientamento dell'utenza); miglioramento delle tecniche a supporto delle attività di avviamento al lavoro di soggetti disabili (L. 68/99). - Area CIOF di Fabriano: sviluppare percorsi d'integrazione e di (re)inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati attraverso percorsi di formazione per contrastare forme di discriminazioni nel mercato del lavoro; attivare interventi nella formazione e nel sostegno al reinserimento lavorativo dei dipendenti della ditta	Area Lavoro Area Ciof Fabriano, Area Ciof Senigallia, Area Ciof Jesi, Area Ciof Ancona	35/100



	<p>Antonio Merloni di Fabriano nell'ambito del Progetto di Riqualificazione e Riconversione Industriale (PRRI) finanziato con fondi del FEG (Fondo Europeo di Adeguamento alla Globalizzazione).</p> <p>- Area CIOF di Senigallia: miglioramento dei servizi di accoglienza (di secondo livello ed in auto consultazione), informazione ed orientamento all'utenza.</p>		
--	---	--	--

DIPARTIMENTO II SETTORE IV CULTURA TURISMO E SOCIALE

<i>Codice</i>	<i>Obiettivo</i>	<i>Settore/Servizio</i>	<i>Peso percentuale</i>
1	Progetto P.A.R.I.	Settore IV	30/100
2	Sviluppo sistema di servizi socio-educativi per la prima infanzia – Istituzione di nuova figura prof.le “Operatore/trice di nido domiciliare – organizzazione corsi di formazione degli operatori	Settore IV	30/100

DIPARTIMENTO III GOVERNO DEL TERRITORIO

1	Miglioramento aree rurali	Area SIT-PTC	20/100
2	Valutazione ambientale Strategica - VAS	Area procedure Autorizzazioni e Valutazioni Ambientali	20/100
3	Monitoraggio interventi	Area attività dipartimentali – u.o. edilizia residenziale pubblica	20/100
4	Progetto GOES	Area protezione civile e assetto idrogeologico	20/100
5	Attività dell'ex Genio Civile - U.O. Sismica	Area attività dipartimentali – u.o. sismica	20/100



DIPARTIMENTO III SETTORE I TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE

<i>Codice</i>	<i>Obiettivo</i>	<i>Settore/Servizio</i>	<i>Peso percentuale</i>
1	Controllo ambientale e gestione delle relative sanzioni amministrative e tributarie connesse	Area ecologia e segreteria amministrativa	33/100
2	Ricostruzione storica di impianti di gestione rifiuti connessi con situazioni di potenziale rischio di contaminazione	Area ambiente	33/100
3	Riscossione canoni occupazioni demaniali e uso acque Completamento pratiche relative al censimento dei pozzi, Completamento elenchi pratiche per successivo inserimento nella banca dati	Area acque pubbliche e sistemazioni idrauliche	34/100

DIPARTIMENTO III SETTORE II SVILUPPO ECONOMICO

1	Trasporto pubblico locale extraurbano	Area mobilità	25/100
2	Gestione albo autotrasportatori	Area mobilità	25/100
3	PRUSST - PPAE	Area pianificazione sviluppo economico infrastrutture	25/100
4	Concessione aiuti agli enti locali nell'ambito del PSR MARCHE ASSE, 3	Area agricoltura	25/100

DIPARTIMENTO III SERVIZIO I URBANISTICA

1	Parere di conformità sugli strumenti urbanistici comunali	Area urbanistica	40/100
2	Parere di compatibilità geomorfologica dei piani urbanistici comunali	Area urbanistica	40/100
3	Aggiornamento sito web ufficiale del Servizio Urbanistica	Area urbanistica	20/100



DIPARTIMENTO III SERVIZIO II GESTIONE VIABILITA'

1	Sfalcio dell'erba dalle scarpate e banchine stradali – interventi localizzati e riparazioni dei piani viabili		50/100
2	Regolarizzazione accessi/passi carrabili con ammissione alla definizione agevolata		50/100

La particolare situazione che ha caratterizzato l'anno 2013, come sopra illustrato, riconducibile alla drastica riduzione del numero dei dirigenti, induce l'Organismo di Valutazione ad attribuire, per quanto riguarda gli obiettivi di struttura, un punteggio in relazione a ciascuna struttura dirigenziale. **La valutazione in questione, infatti, attiene al grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura, indipendentemente dal fatto che si siano alternati sulla medesima struttura eventualmente uno o più dirigenti.** Pertanto, ai fini della valutazione, non verrà in alcun modo presa in considerazione la durata dell'incarico dirigenziale, esplicitando quest'ultima riflessi solo in sede di quantificazione della retribuzione di risultato.

Valutazione dei comportamenti organizzativi

A differenza della valutazione riguardante i risultati, quella relativa ai comportamenti si conclude **con l'attribuzione di un punteggio riferito** non alla struttura ma **ad ogni dirigente valutato**. Di seguito vengono riportati i giudizi espressi dal Nucleo in relazione a ciascun dirigente

I Direttori dei Dipartimenti

Premessa

Il Nucleo ha più volte rilevato nella valutazione dei Direttori di Dipartimento la particolarità di una funzione assegnata di coordinatori dei dirigenti di settore e servizio, quindi funzioni di supervisione, pianificazione e controllo e dall'altra di funzioni tecniche e operative specifiche.

Ora nel corso del 2013 ancor più la loro funzione si è caratterizzata per questo intreccio difficile di competenze, in parte complesse e strategiche, in parte esecutive.

Nell'affrontare positivamente questa complessità sono stati aiutati dall'alta motivazione professionale e dal forte senso di appartenenza, che li ha resi disponibili e flessibili.

Senza il loro entusiasmo e la loro provata esperienza non si sarebbe potuta affrontare una fase così delicata e complessa come l'attuale.



Valutazione relativa ai comportamenti organizzativi – Ing. Paolo Manarini

Nell'ultimo anno di servizio il Direttore del Dipartimento II ha confermato la bontà del suo livello professionale, consolidando un giudizio positivo caratterizzato da forte dedizione al lavoro e identificazione con il ruolo professionale e l'interesse istituzionale, insieme ad un'eccellente capacità di *problem solving*.

Valutazione relativa ai comportamenti organizzativi – Ing. Roberto Renzi

Il Direttore del Dipartimento III, trasferito dal 23/09/2013 presso altro Ente, a seguito di comando, nel periodo di servizio prestato presso la Provincia di Ancona ha confermato, anche per il 2013, il precedente giudizio espresso dal Nucleo in relazione alle abilità specifiche ad affrontare e risolvere problematiche tecniche del Dipartimento e aree critiche ed emergenziali che si sono presentate nell'arco temporale interessato. Si conferma, inoltre, un forte contributo alla costruzione del buon clima dell'Ente, attraverso capacità di lavorare in gruppo, di ascolto, di attenzione, supporto nei confronti dei collaboratori e valorizzazione di nuove risorse, a conferma delle sue caratteristiche e competenze specifiche.

I Dirigenti di Settori/Servizi

Valutazione relativa ai comportamenti organizzativi - Dott. Fabrizio Basso –

Nel corso dell'anno 2013, per quanto riguarda l'area delle risorse umane, il dirigente è sempre stato un punto di riferimento certo nella predisposizione dei provvedimenti amministrativi necessari a fronteggiare le situazioni connesse alla diminuzione dei preposti agli incarichi dirigenziali, assicurando in tal modo una continuità nell'azione amministrativa. Nel corso dell'anno 2013, inoltre, l'attività del dirigente si è caratterizzata per un notevole ampliamento delle funzioni svolte per incarichi diretti e ad interim relative ad altre strutture organizzative. L'affidamento di attività disparate e non sempre omogenee facenti capo a strutture di massima dimensione, quali i settori ed i servizi, e, dal 1° novembre 2013, la titolarità del Dipartimento III, hanno consentito di verificare la poliedricità delle conoscenze tecnico-giuridiche e la capacità di adattamento del dott. Basso il quale, facendo uso della sua capacità relazionale improntata al dialogo e al confronto costante con i suoi collaboratori, è riuscito a creare nei settori e servizi a lui affidati un clima interno sereno, caratterizzato dalla stima che i collaboratori gli riconoscono e dalla motivazione che è riuscito ad implementare nel personale allo stesso assegnato, elemento indubbiamente positivo se si considera il contesto in cui l'Ente Provincia si trova ad operare dal 2012. Si conferma la sua capacità di soluzione dei problemi e l'attenzione alla qualità amministrativa, dimostrando sempre competenza e sicurezza e alte capacità di adattamento e assunzione di responsabilità.



Valutazione relativa ai comportamenti organizzativi - Dott.ssa Maria Rita Manzotti

Per quanto riguarda i comportamenti, l'impegno nella valorizzazione del personale, motivandolo verso gli obiettivi concordati, ha dato buoni risultati; la comunicazione interna è favorita dal buon clima che genera reciproca fiducia e incoraggia il confronto, consentendo così anche la crescita professionale dei collaboratori.

La dirigente si è necessariamente concentrata sulle emergenze, rivedendo in parte la priorità degli obiettivi, dimostrando flessibilità e senso strategico.

Il ruolo di coordinamento è svolto con padronanza e abilità relazionale, per cui le azioni interne avvengono in armonia.

L'attenzione alla soluzione dei problemi di cui è stato investito il settore è stata attiva e con dimostrata capacità si è giunti alla loro risoluzione.

L'abilità relazionale si è ancor più positivamente espressa nell'affrontare le criticità; raggiunge un ottimo livello nel curare i rapporti interni ed esterni.

A fronte di una situazione di emergenza che si è prolungata anche nel 2013, la dirigente oltre a proseguire con grande senso di impegno e responsabilità le attività specifiche del settore economico finanziario si è fatta carico del coordinamento e della gestione di altre strutture assegnate ad interim, confermando padronanza e capacità relazionale. Nonostante la maggiore complessità è sempre rimasta elevata la capacità di soluzione dei problemi mantenendo coeso il gruppo dei collaboratori. Quindi efficienza e produttività sono state garantite con una qualità dell'azione amministrativa che si è dimostrato di buon livello.

Valutazione relativa ai comportamenti organizzativi – Ing. Massimo Sbriscia

Tutti gli obiettivi individuali assegnati per il 2013 sono stati raggiunti in maniera efficace e nei termini previsti. Nonostante i cambiamenti organizzativi abbiano modificato le sue posizioni in ruolo, il dirigente, che ha riassunto l'incarico alla fine del 2013, ha dimostrato comunque di saper assumere obiettivi, impegni ed attività sempre mantenendo continuità nei confronti dei collaboratori.

Il dirigente ha lavorato sul clima interno con l'ascolto e l'apprezzamento dei collaboratori e delle loro professionalità. L'organizzazione ed il coordinamento sono stati improntati alla logica della programmazione delle attività e risorse, lasciando più spazio alle proposte e alla crescita personale dei collaboratori; il ruolo di coordinamento, teso al risultato, è stato



svolto con padronanza, puntualità ed incisività, anche in relazione alla variabilità delle situazioni.

Nella ricerca di soluzioni dei problemi, ha dimostrato capacità nell'individuare i problemi, al fine della loro più corretta soluzione, tenendo ben conto del contesto e del possibile esito interno ed esterno delle azioni svolte; ha collaborato fattivamente e positivamente ai procedimenti intersecanti il settore finanziario cogliendo appieno la funzione di staff propria del settore.

Ha un approccio positivo ed è in grado di proporre soluzioni alternative approfondendone gli aspetti particolari al fine di individuarne quella più utile e funzionale all'ente.

La comunicazione è divenuta più attenta ed efficace improntata all'interazione ed alla collaborazione con gli interlocutori, la ricerca di sintesi comunicativa ha dimostrato i suoi effetti facilitando gli scambi informativi interni ed esterni.

Nella gestione del cambiamento ha mostrato flessibilità ed equilibrio mostrando sempre attenzione al raggiungimento del risultato; coinvolge i collaboratori nei procedimenti innovativi supportandone i processi organizzativi, finalizzati al miglioramento dell'efficienza delle attribuzioni del proprio settore. L'azione amministrativa, nel rispetto puntuale e rigoroso delle norme e della tempistica per le peculiari incombenze, è risultata efficace ed incisiva e soprattutto aperta al confronto costruttivo con gli altri uffici.

Conclusioni

Quello che preme rilevare in ordine al PEG - Piano della Performance del 2013 - è che la Provincia di Ancona si è caratterizzata per aver dato attuazione alle linee guida diramate dalla CiVIT (oggi A.N.A.C.) con la deliberazione n. 6/2013,

Ed infatti, stante la sua natura di atto programmatico generale, il PTPC, secondo le suddette linee guida, andava **collegato ad altri strumenti programmatici dell'Ente** e, in particolare, al Piano della performance, così come indicato dalla CiVIT con la citata deliberazione n. 6/2013.

In altre parole, in perfetta coerenza con quanto delineato dalla C.i.V.I.T./A.N.A.C., nella Provincia di Ancona si è costruito un ciclo delle *performance integrato* inserendo nel Piano della performance, nell'ambito della programmazione strategica e operativa, quali obiettivi ed indicatori di performance organizzativa e individuale, l'attuazione delle misure previste nel PTPC per la prevenzione del fenomeno della corruzione, nonché i processi e le attività programmate per l'aggiornamento e l'implementazione del PTPC.

Va detto, però, che il raccordo tra PTPC e Piano della performance che la Provincia di



Ancona ha inteso perseguire con il PEG -Piano della Performance, non costituisce il punto di arrivo ma, al contrario il punto di partenza per attuare il percorso che la CiVIT, al riguardo, ha delineato.

Ed infatti obiettivo della Provincia di Ancona continuerà ad essere l'integrazione tra Piano della Performance e il PTPC cercando di realizzare quanto indicato dalla C.i.V.I.T./A.N.A.C., nella richiamata deliberazione n. 6/2013 e, cioè, perseguire il **"migliore collegamento tra ciclo della performance e ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, sia in termini di associazione delle risorse agli obiettivi, sia in termini di gestione del processo e dei soggetti coinvolti"**. Ciò al fine di **"promuovere un ciclo della performance "integrato" che comprenda gli ambiti relativi alla performance, agli standard di qualità dei servizi, alla trasparenza e integrità e alle misure in tema di prevenzione e contrasto della corruzione previste dal PTPC, nonché a consentire una effettiva valutazione della efficacia, efficienza ed economicità dell'attività delle pubbliche amministrazioni ai fini della erogazione dei servizi pubblici destinati direttamente o indirettamente a soddisfare le esigenze dei cittadini"**.

Tutto questo per garantire l'effettiva e composita accountability delle amministrazioni in termini di obiettivi e risultati dell'azione amministrativa.

Validazione Relazione

Ai sensi dell'art. 56, comma 5, del Regolamento provinciale "Il sistema di performance management della Provincia di Ancona", approvato con deliberazione del Commissario Straordinario, nell'esercizio dei poteri della Giunta provinciale, n. 59 del 28/08/2012, il N.I.Va.P. valida la presente Relazione consuntiva sulla performance e la trasmette al Commissario Straordinario per le sue valutazioni e per la definizione delle eventuali procedure di conciliazione.

2) PROPOSTA DI VALUTAZIONE RELATIVA ALLE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEI DIRETTORI DI DIPARTIMENTO E DEI DIRIGENTI –ANNUALITÀ 2013

OMISSIS

La presente relazione è stata validata dal N.I.Va.P. nella riunione del 24/09/2014, con verbale n. 6/2014.

Il Presidente
f.to Dott. Pasquale Bitonto

f.to Prof. Marco Pacetti

f.to Dott.ssa Anna Castelli

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
CASAGRANDE ESPOSTO PATRIZIA

IL SEGRETARIO GENERALE
BITONTO PASQUALE



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Ai sensi degli artt. 124 e 125 del D.Lgs. n. 267/2000 si certifica che copia della presente deliberazione è affissa all'Albo pretorio on line per 15 giorni consecutivi dal _____

Ancona, _____

IL RESPONSABILE
(LAMPA LAURA)

CERTIFICATO DI IMMEDIATA ESEGUITA

Si certifica che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 il 29/09/2014

Ancona, _____

IL SEGRETARIO GENERALE
(BITONTO PASQUALE)

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Su conforme attestazione del funzionario incaricato, si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000 il _____

Ancona, _____

IL SEGRETARIO GENERALE
(BITONTO PASQUALE)

CERTIFICATO DI ESEGUITA PUBBLICAZIONE

Ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. n. 267/2000 si certifica che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo pretorio per 15 giorni consecutivi dal _____ al _____

Ancona, _____

IL RESPONSABILE
(LAMPA LAURA)