

# **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.

<b>Strutt.</b>	<b>Titolarità</b>	<b>Giorni</b>
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

<b>Strutt.</b>	<b>Interim</b>	<b>Giorni</b>
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		60/100
---	--	--	--------

	Sassoferrato e Ipsia di Arcevia		
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	Area Lavoro,  Area Ciof Fabriano,	30/100

	- Intervento inerente le procedure di licenziamento disposte ai sensi dell'art. 4 della L. n. 236/93	Area Ciof Senigallia, Area Ciof Jesi, Area Ciof Ancona	
3	<p>Area CIOF di Ancona e CIOF di Jesi:</p> <p>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);</p> <p>miglioramento delle tecniche a supporto delle attività di avviamento al lavoro di soggetti disabili (L. 68/99).</p> <p>- Area CIOF di Fabriano:</p> <p>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;</p> <p>attivare interventi nella formazione e nel sostegno al reinserimento lavorativo dei dipendenti della ditta 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:</p> <p>miglioramento dei servizi di accoglienza (di secondo livello ed in auto consultazione), informazione ed orientamento all'utenza.</p>	<p>Area Lavoro</p> <p>Area Ciof Fabriano,</p> <p>Area Ciof Senigallia,</p> <p>Area Ciof Jesi,</p> <p>Area Ciof Ancona</p>	35/100

**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	Area acque pubbliche e	34/100

	Completamento pratiche relative al censimento dei pozzi, Completamento elenchi pratiche per successivo inserimento nella banca dati	sistemazioni idrauliche	
--	--	-------------------------	--

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

(...omissis...)

### 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 –ANNUALITA' 2013**

La presente relazione si conclude con la proposta, al Commissario Straordinario della Provincia, nell'esercizio delle funzioni di Presidente e di valutatore finale, della valutazione 2013 relativa alla performance organizzativa ed individuale (risultati e comportamenti) dei direttori di dipartimento e dei dirigenti, ai fini dell'attribuzione ad essi della retribuzione di risultato e dei premi previsti dal sistema della premialità. Dette valutazioni vengono espresse in punteggi ed ordinati in n. 2 graduatorie allegate alla presente relazione (**all. 2 – all. 3**).

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

Il Presidente

Dott. Pasquale Bitonto

Prof. Marco Pacetti

Dott.ssa Anna Castelli

