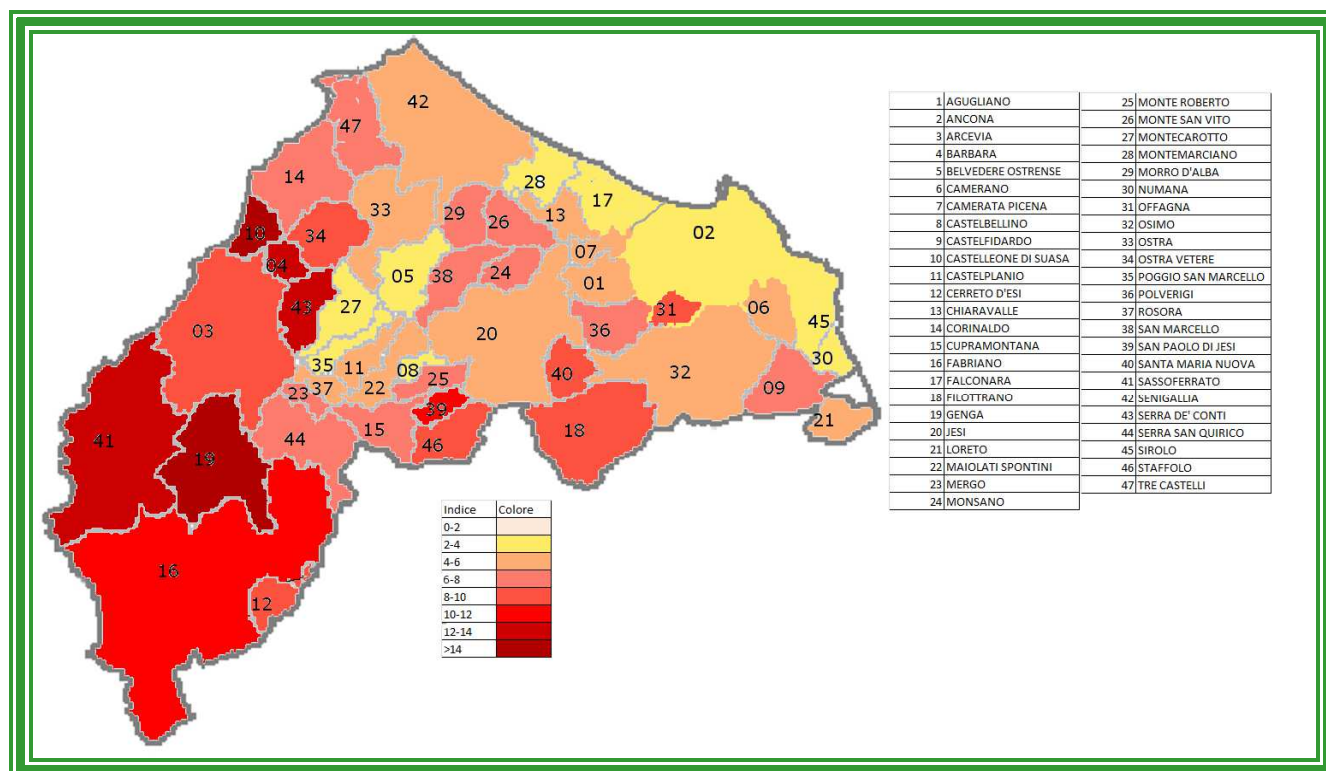


# PROVINCIA DI ANCONA

## Relazione consuntiva sulla performance Anno 2015

(art. 10 comma 1 lettera b) del D.lgs. 150/2009)



(i Comuni della provincia di Ancona)

# PROVINCIA DI ANCONA

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

### **Relazione consuntiva sulla performance Anno 2015**

(art. 10 comma 1 lettera b) del D.lgs. 150/2009)

La presente relazione di valutazione relativa alle performance individuale ed organizzativa dei direttori e dei dirigenti per l'anno 2015:

- è stata predisposta dal Segretario Generale, dott. Pasquale Bitonto, nella sua qualifica di N.I.Va.P. – Organo monocratico;
- è stata validata, quale proposta di valutazione, dal N.I.Va.P. – Organo monocratico con verbale n. 12 del 19/7/2016;
- è stata approvata dalla Presidente della Provincia di Ancona con decreto n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_/2016;

*(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)*

## **INDICE**

### **INTRODUZIONE**

### **PARTE I: LA SITUAZIONE DI CONTESTO**

- 1.1 Il contesto finanziario**
- 1.2 La transizione della Provincia verso l'Ente di Area Vasta. Quadro normativo e funzioni della "nuova" Provincia ai sensi della legge n. 56/2014**
- 1.3 Gli organi di indirizzo politico amministrativo della Provincia di Ancona**
- 1.4 La situazione di contesto interno**
- 1.5 La precarietà della struttura dirigenziale**

### **PARTE II: LA DISCIPLINA NORMATIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

- 2.1 Le fonti normative del ciclo di gestione della performance**
- 2.2 Trasparenza e rendicontazione della performance**

### **PARTE III: IL SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLA PROVINCIA DI ANCONA (S.Mi.Va.P.)**

- 3. La valutazione della performance**
  - 3.1 Dati relativi ai premi del personale**
    - 3.1.2 Gli elementi di valutazione della performance: obiettivi e comportamenti**
  - 3.2 La valutazione della performance individuale (la valutazione dei risultati di raggiungimento degli obiettivi)**
    - 3.2.1 La tipologia degli obiettivi di performance individuale**
    - 3.2.2 Carattere relazionale degli obiettivi**
    - 3.2.3 La valutazione dei risultati degli obiettivi di performance individuale**
  - 3.3 La valutazione delle competenze organizzative e manageriali dei dirigenti.**
  - 3.4 La valutazione della performance organizzativa**
  - 3.5 I soggetti della valutazione**
  - 3.6 La valutazione del Segretario generale**

### **PARTE IV: RELAZIONE CONSUNTIVA SULLA PERFORMANCE 2014**

- 4.1 Premessa.**
- 4.2 Valutazione complessiva del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance individuale.**
- 4.3 Gli obiettivi di performance individuale assegnati nel 2015**
- 4.4 Criteri per la valutazione degli obiettivi di struttura**
- 4.5 Valutazione obiettivi di performance organizzativa**
- 4.6 La valutazione dei comportamenti organizzativi (capacità manageriale).**
- 4.7 Le valutazioni delle capacità manageriali dei singoli dirigenti**

## **PARTE V: CONCLUSIONI**

**5.1 Il coordinamento tra il Piano della Performance e il P.T.P.C. (delibera CIVIT n. 6 del 17/1/2013)**

## **PARTE VI: LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE CONSUNTIVA SULLA PERFORMANCE 2015**

**6.1 La proposta di valutazione dei Dirigenti.**

**6.2 La validazione della relazione consuntiva sulla performance.**

## INTRODUZIONE

L'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 prevede che le PP.AA, ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'art. 3, sviluppino, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, **il ciclo di gestione della performance**.

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione delle performance, organizzativa ed individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai componenti di organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

L'art. 10, comma 1, lettera a, del D.Lgs. 150/2009 prevede l'approvazione del **Piano della Performance**; la lettera b della stessa disposizione, invece, prevede l'approvazione di una **Relazione sulla performance**.

Nello specifico l'art. 10, comma 1, lettera b, precisa la natura della "**relazione sulla performance**" definendola "*un documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato*"

L'art. 16, comma 2, del D.lgs. 150/2009 prevede che le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1.

A tale riguardo la Provincia di Ancona si è dotata di un **Sistema di Performance Management** adeguando il proprio ordinamento alle disposizioni del D.Lgs. n. 27/10/2009 n. 150 ed utilizzando per tale finalità lo strumento di un regolamento collegato al Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e della struttura organizzativa previsto dall'art. 48, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000.

Nonostante il citato art. 16, comma 2, del D.Lgs. 150/2009 non preveda l'obbligo per gli enti locali di adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti nell'art. 10, comma 1, lettera b, del D.Lgs. 150/2009 e nell'art. 14 del medesimo decreto, la Provincia di Ancona ha optato, nell'ambito della propria autonomia organizzativa e in coerenza con le Linee guida sulla performance, sulla trasparenza e integrità elaborate da un apposito gruppo di lavoro UPI ed approvate dall'allora Civit, (Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche) nella seduta del 28/6/2011, per l'adozione di un' apposita relazione sulla performance tesa ad evidenziare, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse utilizzate, ai fini di una maggiore trasparenza della propria attività amministrativa.

Pertanto, con questo documento si è cercato di produrre un elaborato di sintesi che

richiamasse i dati delle fasi della programmazione e di gestione degli obiettivi, nonché quella della verifica dell'andamento degli stessi per fornire all'utenza esterna gli elementi di interesse sui risultati organizzativi ed individuali.

In tal senso, il documento riassume, descrivendolo, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa dell'Ente ed individuale dei dirigenti dell'Amministrazione (**S.Mi.Va.P.**) adottato dalla Provincia di Ancona nel rispetto delle relazioni sindacali ed in conformità alle disposizioni contenute nei contratti collettivi nazionali con deliberazione del Commissario Straordinario nell'esercizio dei poteri della Giunta provinciale n. 148 del 13/6/2014.

Il documento descrive inoltre i risultati di tali *performance* per i quali i singoli Dirigenti sono direttamente valutati, secondo il procedimento appositamente disciplinato dall'Ente.

## PARTE I: LA SITUAZIONE DI CONTESTO

### § 1.1 Il contesto finanziario

Il 2015 ha rappresentato per la Provincia di Ancona l'ennesimo anno di transizione in attesa dell'entrata in vigore della riforma del Titolo V – Parte II della Costituzione che ha determinato una situazione atipica rispetto alla normale funzionalità dell'Ente Provincia.

In attesa del referendum costituzionale, dal cui esito positivo dipende il futuro assetto delle Province, disciplinate provvisoriamente dalla legge n. 56/2014, in quanto l'art. 1, comma 51, stabilisce testualmente che: "In attesa della riforma del Titolo V della Parte II della Costituzione e delle relative norme di attuazione, le Province sono disciplinate dalla presente legge", anche nell'anno 2015 la Provincia di Ancona ha operato in una situazione di precarietà che perdura dal 2012 allorché a seguito dell'entrata in vigore del D.L. n. 201/2011 (c.d. decreto "Salva Italia") questo Ente è stato oggetto di commissariamento a conclusione del mandato amministrativo degli organi eletti nel 2007 e fino al 13/10/2014 allorché, a seguito delle elezioni di secondo grado tenutesi il 12/10/2014, si sono insediati la Presidente e il Consiglio provinciale.

Il contesto finanziario ha inciso profondamente sull'ordinato svolgimento dell'attività amministrativa dell'Ente e tali difficoltà si sono coniugate con quelle di natura organizzativa legate, come detto, al processo di trasformazione dell'Ente non ancora concluso.

Le difficoltà di natura finanziaria conseguenti alla crisi economica internazionale hanno generato enormi squilibri alla finanza pubblica italiana, comportando ulteriori limitazioni sulla capacità di programmazione degli Enti Pubblici, compresa la Provincia di Ancona.

La legge 7 aprile 2014, n. 56 "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e sulle fusioni di comuni", all'art. 1, commi 50-100 ha definito il nuovo assetto delle Province, quali enti di area vasta di secondo livello, "in attesa della riforma del titolo V della parte seconda della Costituzione e delle relative norme di attuazione".

Ai sensi dell'art. 1, commi 85, 88, 89 e 90 della stessa legge, le **funzioni della Provincia** sono state individuate come segue:

1. funzioni fondamentali: di cui all'art. 117, comma 2, lett. p) della Costituzione (ai sensi del comma 85);
2. funzioni di supporto dei Comuni, d'intesa con gli stessi (ai sensi del comma 88);
3. funzioni ulteriori (non fondamentali) da attribuirsi dallo Stato e dalle Regioni, secondo le rispettive competenze a seguito del riordino delle funzioni provinciali, in attuazione dell'art. 118 Cost., sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza (ai sensi del comma 89) e da individuarsi dallo Stato e dalle Regioni in modo puntuale mediante accordo in Conferenza unificata entro l'8 luglio 2014 (ai sensi del comma 91);
4. funzioni di organizzazione dei servizi di rilevanza economica svolte da enti od agenzie in ambito provinciale o sub-provinciale e da attribuirsi alle Province, previa soppressione di tali enti (ai sensi del comma 90).

Mentre la legge n. 56/2014 ha individuato testualmente all'art. 1, comma 85, le funzioni fondamentali di area vasta, ha definito ai commi 89, 91 e 92 il processo per il riordino delle funzioni non fondamentali da attribuirsi ai sensi dell'art. 118 della Costituzione.

Nella Regione Marche è stata emanata, al fine di dare attuazione a tale processo di riordino delle funzioni non fondamentali delle Province, la L.R. n. 13 in data 31/03/2015 recante “Disposizioni per il riordino per il riordino delle funzioni amministrative esercitate dalle Province”.

Nel mentre si è avviato il processo di riordino delle funzioni non fondamentali, sono state inserite nella legge di stabilità 2015 (legge n. 190 del 23/06/2014) una serie di disposizioni finanziarie che hanno reso difficoltosa, se non propria impossibile, l’attuazione della legge n. 56/2014.

Infatti, la legge di stabilità 2015, imponendo una serie di consistenti riduzioni delle risorse delle Province per il triennio 2015-2017, riduzioni che si aggiungono a quelle già disposte dall’art. 47 del D.L. 24/04/2014 n. 66, stanno di fatto inibendo il programmato processo di riforma delle Province verso la loro trasformazione in Enti di Area Vasta (E.A.V.) al punto tale che per il 2015 è apparso arduo, se non addirittura impossibile, per alcune Province, l’approvazione del Bilancio di previsione (consentito per il 2015 solo su base annuale) in deroga ai principi contabili di programmazione triennale lasciando prefigurare per il biennio 2016-2017 un “percorso obbligato” per il settore delle Province indirizzato oggettivamente e senza alcuna responsabilità da parte delle amministrazioni provinciali verso il dissesto forzato da imputarsi solo e unicamente a tagli invasivi di risorse che non consentono di assolvere all’esercizio delle funzioni di competenza.

In questo drammatico quadro va inserito l’obbligo per le Province di procedere, ai sensi dell’art. 1, comma 423, della legge di stabilità 2015, alla determinazione dei piani di riassetto organizzativo, economico, finanziario e patrimoniale delle Province e delle Città metropolitane in un contesto nel quale si sarebbero dovute altresì definire le procedure di mobilità del personale interessato i cui criteri sono stati fissati con il D.P.C.M. UBRRAC005437A-4.7.2.1 del 12/03/2015 emanato ai sensi dell’art. 30, comma 2, del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165.

E’ logico pensare come in un contesto finanziario, organizzativo così “precario” diventa difficile definire un atto di pianificazione generale straordinaria di ambito pluriennale quale è, per l’appunto, il piano di riassetto organizzativo, economico, finanziario e patrimoniale della Provincia di Ancona di cui all’art. 1, comma 423, della Legge n. 190/2014, legge di stabilità 2015, anche se di breve e medio periodo, tenuto conto delle riduzioni delle risorse finanziarie disposte dall’art. 47 del D.L. n. 66/2014 e della legge n. 190/2014, nonché delle risorse umane per effetto della ridefinizione della dotazione organica in riduzione del 50% della spesa relativa al personale di ruolo alla data dell’entrata in vigore della legge n. 56/2014 (08/04/2014).

## **§ 1.2 La transizione della Provincia verso l’Ente di Area Vasta. Quadro normativo e funzioni della “nuova” Provincia ai sensi della legge n. 56/2014**

Come già accennato nella premessa con la legge 7 aprile 2014, n. 56: "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e sulle fusioni di comuni", e in particolare, con i commi 50-100 dell’art. 1, il legislatore ha definito il nuovo assetto delle Province, quali enti di area vasta di secondo livello.

Tale legge è stata emanata in vigenza dell’attuale Costituzione che riconosce alle Province rilievo costituzionale alla propria autonomia statutaria, organizzativa e funzionale di enti decentrati ai sensi dell’art. 5 Cost. e pari dignità costituzionale rispetto allo Stato, alle Regioni, alle Città metropolitane, ai Comuni, ai sensi dell’art. 114, comma 1, Cost.

Nonostante la vigente previsione della Costituzione, il Legislatore con il citato art. 1, comma 51, della predetta legge n. 56/2014, utilizzando una formulazione a dir poco inusuale (“*In attesa della riforma del titolo V della parte seconda della Costituzione e delle relative norme di attuazione, le province sono disciplinate dalla presente legge*”), elabora e approva una legge



fondata sull'auspicio di un diritto da fondarsi e quindi non ancora esistente (“de jure condendo”) che fa riferimento a prospettive di modifiche costituzionali e non già a un quadro normativo stabile la cui certezza dovrebbe fondarsi invece su un diritto esistente, costituito e codificato (de jure condito).

I successivi commi 85, 88, 89 e 90 dell'art. 1, della stessa legge, individuano come segue le **funzioni della Provincia:**

1. funzioni fondamentali: di cui all'art. 117, comma 2, lett. p) della Costituzione (ai sensi del comma 85);
2. funzioni di supporto dei Comuni, d'intesa con gli stessi (ai sensi del comma 88);
3. funzioni ulteriori (non fondamentali) da attribuirsi dallo Stato e dalle Regioni, secondo le rispettive competenze a seguito del riordino delle funzioni provinciali, in attuazione dell'art. 118 Cost., sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza (ai sensi del comma 89) e da individuarsi dallo Stato e dalle Regioni in modo puntuale mediante accordo in Conferenza unificata entro l'8 luglio 2014 (ai sensi del comma 91) ;
4. funzioni di organizzazione dei servizi di rilevanza economica svolte da enti od agenzie in ambito provinciale o sub-provinciale e da attribuirsi alle Province, previa soppressione di tali enti (ai sensi del comma 90);

L'art. 1, comma 85, della legge n. 56/2014, inoltre, individua come segue le funzioni fondamentali di area vasta:

- a) pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;
- b) pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;
- c) programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;
- d) raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
- e) gestione dell'edilizia scolastica;
- f) controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

Per quel che concerne invece le funzioni non fondamentali oggetto di riordino di cui al comma 89, la legge n. 56/2014 precisa che le stesse devono essere individuate, dallo Stato e dalle Regioni, in modo puntuale mediante accordo sancito nella conferenza unificata ai sensi del comma 91.

A sua volta l'art. 1, comma 92, ha previsto che successivamente all'intesa in sede di conferenza unificata “entro il medesimo termine di cui al comma 91 e nel rispetto di quanto previsto dal comma 96, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro dell'interno e del Ministro per gli affari regionali, di concerto con i Ministri per la semplificazione e la pubblica amministrazione e dell'economia e delle finanze, sono stabiliti, i criteri generali per l'individuazione dei beni e delle risorse finanziarie, umane, strumentali e organizzative connesse all'esercizio delle funzioni che devono essere trasferite, ai sensi dei commi da 85 a 97, dalle province agli enti subentranti, garantendo i rapporti di lavoro a tempo indeterminato in corso, nonché quelli a tempo determinato in corso fino alla scadenza per essi prevista”.

Sempre nel citato art. 1, comma 92, si è evidenziato, in particolare, che ai fini del riordino delle funzioni non fondamentali, “sono considerate le risorse finanziarie, già spettanti alle province ai sensi dell'articolo 119 della Costituzione, che devono essere trasferite agli enti subentranti per l'esercizio delle funzioni loro attribuite, dedotte quelle necessarie alle funzioni fondamentali e fatto

salvo comunque quanto previsto dal comma 88. Sullo schema di decreto, per quanto attiene alle risorse umane, sono consultate le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. Il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri dispone anche direttamente in ordine alle funzioni amministrative delle province in materie di competenza statale”.

Va precisato che il processo di riordino delle funzioni non fondamentali delle Province, dopo le elezioni degli organi politico amministrativi di secondo livello (Presidente e Consiglio provinciale) tenutesi il giorno 12/10/2014 e l’approvazione dello Statuto provinciale adeguato alle disposizioni della legge n. 56/2014, previsto dal combinato disposto dei commi 55 e 81, ha conosciuto un processo di confusione amministrativa conseguente all’entrata in vigore della legge 23/12/2014 n. 190 “Disposizioni per la formazione del Bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2015) che, come sopra accennato, ha operato tagli sulle risorse spettanti alle Province in aggiunta a quelli già disposti con il Decreto legge 24/04/2014, n. 66 “Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale” ed ad altre precedenti manovre di finanza pubblica.

La legge di stabilità 2015 (Legge n. 190/2014) ha inciso in maniera determinante e in misura parallela all’iter delineato dalla legge n. 56/2014 portando le Province in una situazione di “paralisi” finanziaria derivante:

- a) dal ritardo da parte delle Regioni nell’approvazione della legge di individuazione delle funzioni non fondamentali oggetto di riordino;
- b) dai tagli disposti dall’art. 47 del Decreto Legge 24/04/2014, n. 66 “Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale”, convertito, con modificazioni dalla legge 23/06/2014 n. 89, consistenti in un contributo pubblico annuo a carico del settore delle Province pari a € 585,7 milioni, in aggiunta ad altre precedenti manovre di finanza pubblica;
- c) dai tagli previsti dall’art. 1, comma 418, della legge di stabilità 2015 con cui si è quantificato un contributo triennale a carico del settore delle Province, finalizzato a risanamento della finanza pubblica nei seguenti importi:
  - € 1.000 milioni di riduzione della spesa corrente per l’anno 2015;
  - € 2.000 milioni di riduzione della spesa corrente per l’anno 2016;
  - € 3.000 milioni di riduzione della spesa corrente per l’anno 2017;
- d) dall’obbligo di ridefinire ai sensi dell’art. 1, comma 421, della legge di stabilità 2015, la dotazione organica in riduzione del 50% della spesa relativa al personale di ruolo alla data del 08/04/2014, data di entrata in vigore della legge n. 56/2014, tenendo conto delle funzioni fondamentali e di quelle attribuite a seguito del processo di riordino;
- e) dall’obbligo di determinare ai sensi dell’art. 1, comma 423, con il supporto delle società in house delle amministrazioni centrali competenti, piani di riassetto organizzativo, economico, finanziario e patrimoniale delle province e delle Città metropolitane;
- f) dalla attuazione nelle more delle leggi di cui alla precedente lettera a) del **principio di continuità amministrativa da parte delle Province delle funzioni non fondamentali** ai sensi dell’art. 1, comma 89, terzo periodo, della legge n. 56/2014 che testualmente recita “Le funzioni che nell’ambito del processo di riordino sono trasferite dalle province ad altri enti territoriali continuano ad essere da esse esercitate fino alla data dell’effettivo avvio di esercizio da parte dell’ente subentrante (principio della continuità amministrativa); tale data è determinata nel decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui al comma 92 per le funzioni di competenza statale ovvero è stabilita dalla regione ai sensi del comma 95 per le funzioni di competenza regionale.”

Le suddette disposizioni finanziarie sopra riportate, infatti, come detto, hanno avuto un impatto invasivo sulle **entrate del bilancio della Provincia di Ancona, comportando una riduzione annua di risorse destinate allo Stato** che solo grazie ai correttivi apportati con i provvedimenti finanziari 2016 (anno in cui si redige la presente relazione – n.d.r.) si sono registrati nel bilancio 2016 della Provincia di Ancona, le seguenti complessive riduzioni di entrata e di spesa corrente per complessivi € 11.257.949,39.

Va detto al riguardo che la Regione Marche, tra le poche Regioni a statuto ordinario, ha proceduto, nella seduta del 31/03/2015, all'approvazione della legge regionale n. 13/2015 recante "Disposizioni per il riordino delle funzioni amministrative esercitate dalle Province", con cui l'ente Regione:

- a) ha individuato le funzioni non fondamentali oggetto di trasferimento alla stessa Regione (art. 2 e allegato A);
- b) ha definito le modalità di trasferimento di tali funzioni non fondamentali ai sensi dell'art. 1, comma 96, della legge n. 56/2014 rinviando all'adozione di una o più deliberazioni le disposizioni necessarie all'effettivo trasferimento delle funzioni non fondamentali e il corrispondente trasferimento delle risorse umane, strumentali e finanziarie connesse alle funzioni oggetto di trasferimento (art. 3);
- c) ha definito le modalità di trasferimento del personale nella dotazione organica della Regione (art. 4);
- d) ha previsto che le Province marchigiane "cessano di esercitare le funzioni di cui all'allegato A) dalla data, stabilita con le deliberazioni di cui al comma 1 (dell'art. 3 della L.R. n. 13/2014-n.d.r.) di effettivo avvio dell'esercizio delle stesse da parte della Regione **da realizzarsi entro il 31/12/2015;**
- e) che tale termine fissato al 31/12/2015 con l'art. 3 della L.R. 3/4/2015, n. 13 **è stato differito al 31/3/2016** con l'art. 17 della L.R. 21/12/2015, n. 28;
- f) ha previsto che "entro otto mesi dall'entrata in vigore della legge, la Giunta regionale adotta una o più proposte di legge per l'attuazione dell'art. 1, comma 90, della legge n. 56/2014" ai sensi dell'art. 6, comma 7, (funzioni di organizzazione dei servizi di rilevanza economica da attribuirsi alle "nuove" Province previa soppressione di enti o agenzie deputate all'espletamento delle funzioni di organizzazione dei predetti servizi);
- g) con l'art. 16 della L.R. n. 28 del 21/12/2015 ha delegato alle Province l'esercizio delle funzioni relative alla gestione delle strade ex Anas;
- h) con l'art. 1 della L.R. n. 6 del 25/3/2016 ha riallocato le funzioni di vigilanza relative alla caccia e alla pesca nelle acque interne di cui all'allegato A alla legge regionale 3 aprile 2015, n. 13 (Disposizioni per il riordino delle funzioni amministrative esercitate dalle Province), presso le Province, in attuazione del comma 770 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato. Legge di stabilità 2016).

Va evidenziato che l'approvazione su base annuale dei bilanci di previsione 2015 e 2016 da parte della Provincia di Ancona sta solo a dimostrare gli effetti positivi di una sana amministrazione della "cosa pubblica" da parte di questo Ente ma non si può sottacere che **i bilanci approvati negli esercizi finanziari 2015 e 2016 solo su base annuale** (e, come tali, privi della natura di strumenti programmatici pluriennali) si caratterizzano per la quasi totalità delle risorse destinate a finanziare le spese correnti "obbligatorie".

Nonostante ciò non si può sottacere il fatto che la L.R. n. 13/2014 ha lasciato irrisolte alcune questioni tra cui:

- a) la mancata puntuale individuazione delle funzioni non fondamentali di cui all'art. 1, comma 89, della legge n. 56/2014 così come previsto dall'art. 1, commi 89 e 91, della legge n. 56/2014, dal punto 9, lettera c) dell'Accordo stipulato in sede di Conferenza unificata in data 11/09/2014 e dall'art. 1, comma 1, lettera a) del D.P.C.M. del 26/09/2014 e la loro attribuzione in attuazione dell'art. 118 della Costituzione secondo i principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza; ne è esempio la funzione attività estrattive, funzione non fondamentale, "implicitamente" attribuita alle Province;
- b) la mancata copertura finanziaria dei costi di gestione dei servizi connessi alle funzioni non fondamentali rimasti a carico delle Province, nonostante i tagli intervenuti con le sopra richiamate disposizioni finanziarie (art. 47 del Decreto legge 24/04/2014, n. 66 e legge n. 190/2014) stante il principio di continuità amministrativa nell'esercizio delle funzioni oggetto di riordino fino alla data dell'effettivo avvio di esercizio da parte dell'ente subentrante (art. 1, comma 89 della legge n. 56/2014).

Ne è conseguito che, nonostante il recente vigente quadro normativo caratterizzato dalla precarietà dovuto alla incertezza sia delle risorse provinciali indispensabili per assicurare l'avvio della "nuova" Provincia delineata dalla legge n. 56/2014 che dell'effettivo subentro della Regione Marche nell'esercizio delle funzioni non fondamentali, la Provincia di Ancona ha dovuto provvedere ad anticipare le risorse per finanziare le spese relative alle funzioni non fondamentali al fine di evitare di interrompere dei servizi essenziali.

### § 1.3 Gli organi di indirizzo politico-amministrativo della Provincia di Ancona

Come si è detto la Provincia di Ancona, al pari delle altre Province delle Regioni a statuto ordinario, è stata oggetto di un processo di trasformazione che è stato avviato dall'entrata in vigore del D.L. n. 201/2011 (Salva Italia), in esecuzione del quale questo Ente, al pari di altre tre Province, (Vicenza, La Spezia e Como) è stata oggetto di provvedimento di commissariamento a conclusione del mandato amministrativo degli organi eletti nel 2007.

Infatti, con **D.P.R. in data 02/06/2012** il Presidente della Repubblica ha nominato la Presidente uscente, Sig.ra **Patrizia Casagrande Esposto**, Commissario Straordinario della Provincia di Ancona, coadiuvato nell'incarico dalla successiva nomina di 3 sub-commissari.

Al Commissario straordinario sono stati conferiti i poteri spettanti al Consiglio provinciale, alla Giunta e al Presidente.

La "gestione commissariale" ha avuto termine l'08/04/2014 con l'entrata in vigore della legge n. 56/2014 ad oggetto: "Disposizioni sulle Città metropolitane, sulle Province sulle Unioni e Fusioni dei Comuni".

L'incarico del Commissario Straordinario, invece, è cessato con l'insediamento del nuovo Presidente della Provincia di Ancona nella persona della **dott.ssa Liana Serrani**, Sindaco del Comune di Montemarciano, e del nuovo Consiglio provinciale composto da dodici consiglieri, rivestenti la carica di Sindaci, Consiglieri comunali ovvero amministratori in carica nell'ultimo mandato amministrativo nella Provincia di Ancona a seguito di elezione diretta.

**La nuova Presidente si è insediata il 13/10/2014 a seguito delle consultazioni di secondo grado svoltesi il 12/10/2014.**

L'anno 2015, quindi, ha visto l'amministrazione dell'Ente affidata ai nuovi organi previsti dalla legge n. 56/2014 eletti a seguito di elezioni di secondo grado dai sindaci e dai consiglieri comunali appartenenti alla Provincia di Ancona e cioè: il Presidente della Provincia e il Consiglio provinciale.

Questa nuova situazione amministrativa, con la contestuale "soppressione" della Giunta

provinciale, ha caratterizzato l'attività amministrativa con la definizione della normativa sub-primaria (statuto e regolamenti) al fine di dare certezza all'operato dei nuovi organi provinciali uscendo dalla situazione di stallo creatasi con la "soppressione" della Giunta provinciale e individuando gli organi competenti a svolgere le funzioni già di spettanza della Giunta provinciale.

#### § 1.4 La situazione di contesto interno

La gestione degli obiettivi assegnati ai dirigenti con il **Peg/Piano della Performance 2015** approvato con decreto della Presidente della Provincia di Ancona n. 322 del 27/11/2015 ha inevitabilmente risentito della situazione di contesto in cui la Provincia di Ancona si è trovata ad operare in considerazione della nuova disciplina contenuta nella legge n. 56/2014 con il rimando alle fonti sub-primarie (statuto e regolamenti) al fine di colmare le lacune proprie della legge n. 56/2014.

Il processo di riordino delle funzioni provinciali che a livello nazionale procede a rilento ha fatto sentire i suoi effetti sul normale funzionamento dell'Ente con le immaginabili conseguenze sul benessere organizzativo interno.

E, infatti, questa situazione di precarietà già evidenziata (nella relazione consuntiva sulla performance dell'anno 2014) si è protratta anche nell'anno 2015 quale effetto delle seguenti vicende:

- 1) le preoccupazioni legate alle ventilate ipotesi di soppressione dell'Ente Provincia, propedeutiche alla sua cancellazione;
- 2) l'entrata in vigore della legge n. 56/2014 e il conseguente svolgimento delle elezioni di 2° grado degli organi politico-amministrativi dell'Ente e la mancanza nell'anno 2015 di precise indicazioni strategiche sugli obiettivi da perseguirsi stante la non obbligatorietà per le Province delle linee programmatiche previste dall'art. 46, comma 3, del TUEL che costituiscono lo strumento di programmazione generale da cui si declinano gli altri atti di programmazione generale, quale il bilancio triennale e il Documento Unico di Programmazione (D.U.P. – art. 170 TUEL) e operativa quali il PEG e il Piano della Performance;
- 3) i gravosi "tagli" alle risorse finanziarie delle Province disposti nell'ordine con il D.L. 24 aprile 2014, n. 66 "Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale", convertito con modificazioni dalla L. 23 giugno 2014, n. 89 e, da ultimo, con la legge n. 190/2014 (legge finanziaria del 2015), con una riduzione per il 2015 di circa 1 miliardo di euro per il "settore" delle Province con una previsione che sarà raddoppiato per l'anno 2016 e triplicato per l'anno 2017;
- 4) il farraginoso e lento processo di riordino delle funzioni non fondamentali delle Province in attuazione della L. n.56/2014 che ha generato nel personale uno stato di insicurezza sui livelli occupazionali, situazione questa che ha necessariamente influito sul sereno svolgimento delle attività degli uffici;
- 5) l'altalenante vicenda della destinazione e del finanziamento delle funzioni non fondamentali delle politiche attive del lavoro e della polizia provinciale, inizialmente "stralciate" dal processo di riordino delle funzioni non fondamentali in quanto di competenza dello Stato perché rientranti nell'ambito di applicazione di disegni di legge delega o di deleghe già in atto relativi a riforme di settori organici ed allocate nell'allegato 1 dell'Accordo sancito in sede di Conferenza Unificata, in data 11 settembre 2014, in attesa dell'entrata in vigore delle riforme in discussione;
- 6) la ritardata approvazione da parte delle Regione Marche della legge regionale di riordino delle funzioni non fondamentali che avrebbe dovuto essere approvata entro il 31/12/2014 onde

consentire il trasferimento del relativo personale provinciale sin dall'1/1/2015 e che, approvata con la legge regionale n. 13 del 3/4/2015, è a tutt'oggi (2016) oggetto di modifiche ferma restando la sua attuazione subordinata ad atti attuativi quali deliberazioni regionali e convenzioni da stipularsi tra la Regione Marche e le Province marchigiane;

- 7) il blocco del turn over, fermo restando il divieto di nuove assunzioni per le Province, e la conseguente consistente riduzione del personale dirigenziale, **ridottosi**, a seguito del collocamento a riposo a decorrere dall'1/7/2014 della dirigente, dott.ssa Maria Rita Manzotti, a sole n. 2 unità dirigenziali (di cui n. 1 a tempo indeterminato e n. 1 a tempo determinato) e del personale non dirigenziale che ha fatto registrare una consistente riduzione nella dotazione organica di oltre n. 50 unità, prima ancora della ridefinizione della dotazione organica ai sensi dell'art. 1, comma 421, della L. n. 190/2014 (legge di stabilità 2015).

E' evidente, quindi, che i suddetti elementi, generati da una particolare e straordinaria situazione di contesto conseguente al ritardo nell'attuazione della riforma delle province prevista dalla Legge n.56/2014, hanno influito negativamente sull'ordinaria attività amministrativa degli uffici con corrispondenti difficoltà nell'attuazione degli obiettivi previsti nel Piano degli Obiettivi e della Performance 2015.

### § 1.5 La precarietà della struttura dirigenziale

L'anno 2015, come detto, dopo che nel 2014 la gestione amministrativa era stata affidata per un periodo limitato di tempo a n. tre dirigenti, ridottisi a due (avv. Fabrizio Basso e ing. Massimo Sbriscia) con il collocamento a riposo a far data dell'01/07/2014 della dott.ssa Manzotti, è proseguita nel 2015 in una situazione "aggravata" per la oggettiva precarietà nella direzione e gestione delle strutture di massima dimensione dell'ente, in quanto ai due Dirigenti rimasti in servizio nel 2015 (avv. Fabrizio Basso e ing. Massimo Sbriscia), oltre ai settori di titolarità, sono state affidate "ad interim" le ulteriori strutture di massima dimensione previste dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, secondo le disposizioni contenute nei seguenti decreti presidenziali di conferimento degli incarichi:

**A) Decreto del Presidente della Provincia n. 1 del 13/10/2014** con il quale sono stati conferiti, con decorrenza dal 13/10/2014 fino alla scadenza del mandato del Presidente della Provincia, i sottoriportati incarichi dirigenziali di direzione dei Settori della Provincia di Ancona al Dirigente Dott. Fabrizio Basso:

- a) titolarità del Settore II – Risorse Umane, Organizzazione, Contratti, Informatica, Avvocatura;
- b) incarichi dirigenziali *ad interim*:
  - b.1) Settore I – Affari Istituzionali e Generali, Polizia provinciale, Flora e Fauna;
  - b.2) Settore III – Bilancio, politiche comunitarie, cultura, turismo, sociale;
  - b.3) Settore IV – Istruzione, formazione, rendicontazione e lavoro;
  - b.4) Settore VIII – Sviluppo economico

**B) Decreto del Presidente della Provincia n. 2 del 13/10/2014** con il quale sono stati prorogati, dal 13/10/2014 fino al 31/10/2016, i sottoriportati incarichi di funzioni dirigenziali a tempo determinato conferiti all'Ing. Massimo Sbriscia ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 con atti nn. 34/2013 e 12/2014:

- a) titolarità Settore VII – Tutela e valorizzazione dell'ambiente
- b) incarichi dirigenziali *ad interim*:
  - b.1) Settore V – Edilizia;

- b.2) Settore VI – Edilizia residenziale, autorizzazioni ambientali, protezione civile;
- b.3) Settore IX - Urbanistica;
- b.4) Settore X - Gestione Viabilità;

I suddetti elementi, come sopra evidenziato, generati da una particolare e straordinaria situazione di contesto conseguente al ritardo nell’attuazione della riforma delle Province prevista dalla L. n. 56/2014, hanno influito negativamente sull’ordinaria attività amministrativa degli uffici con corrispondenti difficoltà nell’attuazione degli obiettivi previsti nel Piano degli Obiettivi e della Performance 2015.

Con la L.R. n. 13/2015 in data 3/4/2015 recante “Disposizioni per il riordino delle funzioni amministrative esercitate dalle Province” e modificata successivamente con L.R. n. 28 del 21/12/2015 e n. 6 del 25/3/2016, sono state individuate le funzioni non fondamentali da trasferire alla Regione Marche con il conseguente trasferimento delle relative risorse umane, finanziarie e patrimoniali. Si sono così integrate le determinazioni assunte dalla Provincia di Ancona con decreto della Presidente della Provincia n. 58 del 27/2/2015 con cui si è proceduto a dare attuazione all’art. 1, comma 421, della legge n. 190/2014 (Legge di stabilità 2015) disponendo, con decorrenza 1° gennaio 2015, la ridefinizione della dotazione organica in riduzione del 50% della spesa relativa al personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge n. 56/2014 (08/04/2014), tenuto conto delle funzioni attribuite alle Province dalla medesima legge 7/04/2014 n. 56.

## PARTE II: LA DISCIPLINA NORMATIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

### § 2.1 Le fonti normative del ciclo di gestione della performance

La fonte normativa diretta e non mediata del Ciclo di gestione della performance va ricercata negli articoli del Capo II dal n. 4 al n. 10 e del Capo III previsti dal D.lgs. 150/2009 direttamente collegati al ciclo della performance, che vengono di seguito riportati al fine di comprenderne meglio il valore, il ruolo e le caratteristiche.

#### **Art. 4 Ciclo di gestione della performance**

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.
2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:
  - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
  - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
  - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
  - d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
  - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
  - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

#### **Art. 5 Obiettivi e indicatori**

1. Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.
2. Gli obiettivi sono:
  - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
  - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
  - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
  - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
  - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
  - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
  - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

#### **Art. 6 Monitoraggio della performance**

1. Gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi di cui all'articolo 5 durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.
2. Ai fini di cui al comma 1, gli organi di indirizzo politico-amministrativo si avvalgono delle risultanze dei sistemi di controllo di gestione presenti nell'amministrazione.



### **Art. 7 Sistema di misurazione e valutazione della performance**

1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:
  - a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;
  - b) dalla Commissione di cui all'articolo 13 ai sensi del comma 6 del medesimo articolo;
  - c) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 16 e 17, comma 1, lettera e-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificati dagli articoli 38 e 39 del presente decreto.
3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua, secondo le direttive adottate dalla Commissione di cui all'articolo 13, secondo quanto stabilito dal comma 2 del medesimo articolo:
  - a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente decreto;
  - b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
  - c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
  - d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

### **Art. 8 Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa**

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:
  - a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
  - b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
  - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
  - d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
  - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
  - f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
  - g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
  - h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

### **Art. 9 Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale**

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:
  - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
  - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:
- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
  - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

#### **Art. 10 Piano della performance e Relazione sulla performance**

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente:
- a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato **Piano della performance** da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;
  - b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «**Relazione sulla performance**» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.
2. I documenti di cui alle lettere a) e b) del comma 1 sono immediatamente trasmessi alla commissione di cui all'articolo 13 e al Ministero dell'economia e delle finanze.
3. Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della performance.
4. Per le amministrazioni dello Stato il Piano della performance contiene la direttiva annuale del Ministro di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 65.
5. In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

#### **§ 2.2 Trasparenza e rendicontazione della performance**

Dopo l'abrogazione dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009 da parte dell'art. 53, comma 1, lett. i), D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, la trasparenza trova la sua fonte giuridica, oggi, nell'art. 1 del D.Lgs. n. 33/2013 e in altri articoli dello stesso D.Lgs. n. 33/2013.

La trasparenza caratterizza nel Sistema di Performance Management della Provincia di Ancona il sottosistema della trasparenza e dell'integrità con cui la P.A. rende conto agli stakeholders, secondo il **principio dell'accountability**, i risultati del ciclo di gestione della performance.

Al riguardo si riporta qui di seguito l'art. 1 del citato D.Lgs. n. 33/2013 che testualmente recita:

**Art. 1 “Principio generale di trasparenza”**

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.
2. La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.
3. Le disposizioni del presente decreto, nonché le norme di attuazione adottate ai sensi dell'articolo 48, integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione, a norma dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione e costituiscono altresì esercizio della funzione di coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale, di cui all'articolo 117, secondo comma, lettera r), della Costituzione.

## **PARTE III: SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLA PROVINCIA DI ANCONA (S.Mi.Va.P.)**

### **§ 3.1 La valutazione della performance**

#### **§ 3.1.1 Dati relativi ai premi del personale**

I principi in materia di compensi per la retribuzione di risultato e per la produttività sono disciplinati dai contratti collettivi nazionali, normativi 1998-2001 ed economico 1998-1999, relativi, rispettivamente, al personale con qualifica Dirigenziale ed a quello di qualifica non dirigenziale, nonché dai Contratti Collettivi Decentrati Integrativi .

La materia per quanto riguarda la Provincia di Ancona è ulteriormente disciplinata dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.Mi.Va.P.), di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, quale sottosistema del **Sistema di Performance Management**, approvato con deliberazione del Commissario straordinario nell'esercizio dei poteri della Giunta Provinciale n. 148 del 13/06/2014.

#### **§ 3.1.2 Gli elementi di valutazione della performance: obiettivi e comportamenti**

Come si è sopra accennato la Provincia di Ancona si è dotata di un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.Mi.Va.P.), di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, quale sottosistema del Sistema di Performance Management, approvato con deliberazione del Commissario straordinario nell'esercizio dei poteri della Giunta Provinciale n. 148 del 13/06/2014.

Con lo **S.Mi.Va.P.**, la Provincia di Ancona si è dotata di una disciplina per la misurazione e valutazione della Performance (risultati e prestazioni) del Segretario generale, del personale dirigente, dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente.

Caratteristiche di tale Sistema sono quelle di aver incentrato la valutazione dei dirigenti su due elementi:

- A) risultati degli obiettivi assegnati;
- B) competenze organizzative e manageriali dei dirigenti.

Per quanto concerne **i risultati degli obiettivi assegnati** va operata un'ulteriore distinzione tra obiettivi di performance individuale dei dirigenti e obiettivi di performance organizzativa.

**Quindi la valutazione della performance nella Provincia di Ancona si concentra di fatto su tre elementi:**

- 1) raggiungimento degli obiettivi di performance individuale da parte dei dirigenti;**
- 2) raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa da parte dei dirigenti;**
- 3) valutazione dei comportamenti e valutazione qualitativa della performance dei dirigenti.**

Lo S.Mi.Va.P: alla tabella 3 del manuale di valutazione del personale dirigente (pag. 26) ha fissato il punteggio complessivo di valutazione come risulta da tale tabella:

**Tabella 3: Punteggio complessivo di valutazione**

N°	Fattori	Punteggio massimo attribuibile
1)	Obiettivi raggiunti	Punti 40
2)	Comportamenti organizzativi	Punti 40
3)	Performance organizzativa	Punti 20
	Totale	Punti 100

Va in proposito anticipato che l'attribuzione alla performance organizzativa di un punteggio massimo di 20/100 è stata prevista in via transitoria e provvisoria in attesa della conclusione del processo di riordino delle funzioni non fondamentali visto che – come detto – l'art. 47, comma 5, del Sistema di performance management ha previsto che *“il punteggio attribuibile alla performance organizzativa deve essere prevalente rispetto alla misurazione della performance individuale nell'ambito della quale il raggiungimento degli obiettivi assegnati va misurato in maniera preponderante rispetto ai comportamenti organizzativi”*.

Nello specifico la valutazione si articola come segue.

### **§ 3.2 La valutazione della performance individuale (la valutazione dei risultati di raggiungimento degli obiettivi)**

#### **§ 3.2.1 La tipologia degli obiettivi di performance individuale**

Per quanto concerne i **risultati degli obiettivi di performance individuale** assegnati ai dirigenti va precisato che lo S.Mi.Va.P. cataloga gli obiettivi in:

- a) obiettivi strategici;
- b) obiettivi di programma;
- c) obiettivi di progetto/gestione.

Analiticamente la tipologia degli obiettivi risponde ai seguenti contenuti:

#### **a) obiettivi strategici.**

Trattasi di obiettivi connessi a progetti strategici considerati tali dal Governo provinciale (individuabili nel programma di mandato) e percepibili tali, a livello di governance, sia per la loro efficacia sociale che per quella gestionale.

Elementi identificativi dell'obiettivo strategico possono essere rinvenuti in un multi criterio per la valutazione della performance del progetto e, precisamente:

- 1) interesse intersettoriale;
- 2) qualità innovativa (a livello di utilizzo e incorporazione di tecnologie e di tecniche gestionali, di procedure, e per gli effetti organizzativi nella amministrazione, nella “professionalizzazione” delle persone e per i percorsi formativi di cui necessitano);
- 3) coinvolgimento di più attori o partner (istituzioni e amministrazioni, organizzazioni economiche e sociali, soggetti privati);
- 4) movimentazione consistente di finanziamenti (specie se provengono, in larga misura, da fonti diverse dal bilancio dell'amministrazione);
- 5) cambiamenti con effetti duraturi nella struttura organizzativa e con un orizzonte temporale di realizzazione di medio-lungo periodo.

### **b) obiettivi di programma**

Gli obiettivi di programma sono connessi alla programmazione e, come tali, attengono alla sistematicità, al coordinamento, alla razionalità e all'organizzazione della struttura organizzativa in cui si lavora.

Elementi identificativi dell'obiettivo possono essere rinvenuti in un multi-criterio per la valutazione della sua performance, e precisamente:

- 1) rilevanza intersettoriale;
- 2) qualitativamente apprezzabile (dall'Amministrazione), per la sua connotazione pubblica e sociale;
- 3) volume di risorse, qualitativamente e quantitativamente, consistente;
- 4) coinvolgimento di più attori.

### **c) obiettivi di progetto/gestione.**

Elementi identificativi dell'obiettivo di progetto/gestione sono:

- 1) la rilevanza a scala di settore;
- 2) l'“innovazione” o il “miglioramento” nell'azione amministrativa, nelle metodologie e nelle procedure di lavoro, nell'organizzazione e nell'ambiente.

Tutti i progetti collegati alla tipologia degli obiettivi sopra descritti sono “proprietari” di una qualità che deriva loro dalla missione assegnata dall'Amministrazione e da una loro specifica peculiarità (anche, **managerizzazione**): rilevanti, innovativi, cooperativi, replicabili, per giungere all'obiettivo della “customer satisfaction”.

## **§ 3.2.2 Carattere relazionale degli obiettivi**

Per quel che concerne, invece, il loro carattere “relazionale”, gli obiettivi si distinguono in:

- a) **intersettoriali**: se sono comuni a più Settori;
- b) **settoriali**: se appartenenti ad un solo Settore.

## **§ 3.2.3 La valutazione dei risultati degli obiettivi di performance individuale**

Per quanto riguarda la valutazione dei **risultati** si precisa che si tratta della valutazione più prettamente **quantitativa** (“il cosa”) del processo di valutazione.

Il punteggio assegnabile all'area dei risultati è di **punti 40**.

**La scala di valutazione dei risultati** è la seguente:

- |                                   |                |
|-----------------------------------|----------------|
| 1 (non raggiunto):                | <b>(0-4)</b>   |
| 2 (scarsamente raggiunto):        | <b>(5-15)</b>  |
| 3 (sufficientemente raggiunto):   | <b>(16-25)</b> |
| 4 (raggiunto):                    | <b>(26-35)</b> |
| 5 (raggiunto in modo eccellente): | <b>(36-40)</b> |

## **§ 3.3 La valutazione delle competenze organizzative e manageriali dei dirigenti**

Le competenze organizzative e manageriali dei dirigenti attengono alla valutazione dei comportamenti dei singoli dirigenti.

Per quanto riguarda la **valutazione dei comportamenti (valutazione qualitativa = “il come”)** si precisa che i parametri da prendere in considerazione sono i seguenti e sono desumibili dalla **griglia di supporto per la valutazione dei comportamenti organizzativi**:

- 1) **gestione sviluppo risorse umane** (motivazione, guida, formazione della squadra, sviluppo delle competenze, valutazione, clima interno);
- 2) **organizzazione e coordinamento** (pianificazione e programmazione delle attività e risorse, coordinamento, controllo del progetto, tensione al risultato in termini di tempi/costi/qualità ed impatto esterno);
- 3) **soluzione dei problemi** (capacità di individuare i problemi, metodo nell'affrontare i problemi, ricerca e valutazione degli effetti di più alternative, capacità di risoluzione);
- 4) **abilità relazionali** (autorevolezza e capacità d'influenzamento verso l'esterno/interno, capacità di comunicazione e relazione);
- 5) **organizzazione ed innovazione** (promozione e gestione del cambiamento, tensione al risultato, efficienza, programmazione del lavoro, controllo della gestione);
- 6) **qualità dell'azione amministrativa** (rispetto delle regole/norme senza introduzione di particolari formalismi, imparzialità).

Per quanto riguarda la valutazione dei **comportamenti (valutazione qualitativa)** si precisa che l'attribuzione del punteggio per la valutazione dei comportamenti organizzativi ammonterà ad un massimo di **punti 40**.

Per l'attribuzione del punteggio relativo alla valutazione dei comportamenti organizzativi deve farsi riferimento alla griglia di supporto allegata allo S.Mi.Va.P. e secondo la **seguinte scala di valori relativa ai comportamenti organizzativi dei dirigenti**:

- 1 non sufficiente: **(0-4)**;
- 2 sufficiente: **(5-15)**;
- 3 discreto: **(16-25)**;
- 4 buono : **(26-35)**;
- 5 eccellente: **(36-40)**.

Il totale è dato dalla somma dei punteggi diviso il numero dei fattori.

### § 3.4 La valutazione della performance organizzativa

La valutazione della performance organizzativa è stata inserita in via provvisoria nello S.Mi.Va.P. con deliberazione del commissario Straordinario nell'esercizio dei poteri della Giunta provinciale n. 148 del 13/6/2014, recependo la deliberazione della Giunta provinciale n. 295/2011 e prevedendo (stante la sua collocazione provvisoria nello S.Mi.Va.P. in attesa del completamento del processo di riordino delle funzioni non fondamentali) il punteggio massimo ad essa attribuibile transitoriamente di punti 20/100 e rinviando all'atto di approvazione del Piano della performance la definizione dei criteri per l'attribuzione del punteggio complessivo previsto

La valutazione dei dirigenti, oltre a riguardare i risultati raggiunti e i comportamenti organizzativi, viene riferita anche alla **performance organizzativa**, intesa quale **apporto che la struttura a cui è preposto il dirigente o l'organizzazione nel suo complesso fornisce, attraverso la propria azione, al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder**.

A tal fine l'organo esecutivo della Provincia, all'atto dell'approvazione del Piano degli Obiettivi e della Performance, individua uno o più obiettivi di performance organizzativa.

Poichè l'art. 47, comma 5, del Sistema di Performance Management prevede una gradualità nella misurazione della performance organizzativa stabilendo espressamente che *“essa è prodromica alla valutazione della performance individuale ed è valutata proporzionalmente in misura prevalente rispetto alla performance individuale”*, **il punteggio attribuibile alla performance organizzativa deve essere prevalente rispetto alla misurazione della performance individuale, nell'ambito della quale il raggiungimento degli obiettivi assegnati va misurato in maniera preponderante rispetto ai comportamenti organizzativi.**

Considerato tuttavia che, per ragioni di opportunità, connesse al processo di riforma dell'Ente Provincia, in vista del nuovo assetto delineato dalla legge n. 56/2014, alla consistente riduzione della dotazione organica nella misura del 50% della spesa relativa al personale di ruolo alla data di entrata in vigore della L. n. 56/2014 (8/4/2014), tenuto conto delle funzioni fondamentali attribuite alla Provincia dalla citata legge n. 56/2014, e all'attuale blocco del turn-over che hanno ridimensionato in maniera incisiva la dotazione organica della struttura dirigenziale di questo Ente, **l'inserimento nello S.Mi.Va.P. del fattore “performance organizzativa” è avvenuto in via transitoria secondo le modalità previste dalla deliberazione di Giunta Provinciale n. 295/2011.**

I criteri per l'attribuzione del punteggio relativo alla performance organizzativa vanno definiti all'atto dell'approvazione dei relativi obiettivi.

### § 3.5 I soggetti della valutazione

#### 1) Il Dirigente

Benché soggetto al procedimento di valutazione assume una parte attiva nell'elaborazione della scheda di autovalutazione che costituisce un momento importante del procedimento di valutazione costituendo la base di riferimento della valutazione.

#### 2) Il Nucleo Indipendente di Valutazione della Performance (N.I.Va.P.)

L'organismo centrale nel procedimento di valutazione è il Nucleo Indipendente di Valutazione della Performance.

Il Nucleo Indipendente di Valutazione della Performance ha il compito di fornire all'Amministrazione e, in particolare, al Presidente il necessario supporto per la valutazione strategica della dirigenza.

Il Nucleo procede, per propria competenza, alla attribuzione a ciascun dirigente dei punteggi relativi ai risultati dell'attività svolta (grado di raggiungimento degli obiettivi) sulla base degli indicatori di raggiungimento e alla valutazione dei comportamenti organizzativi.

**Il Nucleo elabora la proposta della graduazione del risultato complessivo e la sottopone al Presidente per la valutazione finale.**

#### 3) Il Segretario Generale

Il Segretario generale, tenuto conto che in questo Ente non è prevista la figura del direttore generale, assume un ruolo determinante nel processo di valutazione della performance. Egli, infatti, oltre a svolgere le funzioni attribuitegli dall'art. 97 del D.lgs. n. 267/2000, è investito, ai sensi del comma 4, lettera d), dello stesso art. 97, delle funzioni di Nucleo Indipendente di Valutazione della Performance (N.I.Va.P.) in composizione monocratica.

Nel Sistema di Performance Management della Provincia di Ancona è stata evidenziata la legittimità di tale soluzione con richiamo alle Linee guida dell'ANCI e dell'UPI approvate dalla allora Ci.V.I.T. rispettivamente con deliberazione n. 121/2010 e nella seduta del 28/6/2011, e ai



pareri espressi dalle Sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti per la Lombardia (deliberazione n. 325/2011/PAR) e del Friuli Venezia Giulia (deliberazione FVG/4/2013/PAR del 9/1/2013) con l'accortezza che occorre "definire meccanismi idonei a garantire che non si verifichino situazioni di incompatibilità".

#### 4) Il Presidente della Provincia

Il Presidente è competente nella **valutazione definitiva dei Dirigenti** sulla base delle risultanze complessive proposte dal Nucleo Indipendente di Valutazione della Performance con la scheda per la valutazione delle prestazioni dei Dirigenti contenente il risultato complessivo della valutazione.

Il risultato complessivo della valutazione viene comunicato dal Nucleo Indipendente di Valutazione della Performance a ciascun Dirigente, al termine di un colloquio individuale, mediante consegna della scheda di valutazione contenente il risultato complessivo attribuitogli, entro 10 (dieci) giorni dalla data di consegna della sua scheda valutativa.

Il valutato può esporre, per iscritto al Presidente della Provincia, le proprie osservazioni o controdeduzioni alla valutazione complessiva propostagli dal Nucleo.

Il Presidente valutate le osservazioni o le controdeduzioni presentategli dal Dirigente decide autonomamente e, ove ritenga fondate le ragioni addotte dal dirigente, può discostarsi, con adeguata motivazione, dalle risultanze del Nucleo Indipendente di Valutazione della Performance.

Nel caso di valutazioni negative delle prestazioni dirigenziali, le stesse devono essere contestate per iscritto con atto del Presidente; il Dirigente ha diritto di controdeduzioni.

Il Presidente, esaminate le giustificazioni del Dirigente e sentito il parere del Nucleo Indipendente di Valutazione della Performance, ove decida di confermare il giudizio negativo espresso, dispone le misure ritenute idonee a sanzionare il comportamento del Dirigente.

Tuttavia il Presidente dispone, altresì, tutte le misure che possano mettere il Dirigente nelle condizioni di migliorare la propria prestazione e modificare così in tempi brevi la valutazione negativa effettuata.

### § 3.6 La valutazione del Segretario generale

A tale proposito lo SMIVAP al fine di evitare situazioni di incompatibilità in capo al Segretario generale che, in base al Sistema di Performance Management è investito del ruolo del Nucleo di Valutazione in composizione monocratica e contestualmente è soggetto anch'egli alla valutazione del suo operato come Segretario generale, ha delineato un'apposita disciplina in ottemperanza alle Linee guida dell'ANCI e dell'UPI approvate dall'allora CIVIT e ai pareri delle Sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti sopra richiamati.

Lo S.Mi.Va.P., infatti, ha previsto espressamente a pag. 4 del Sistema di valutazione del risultato del Segretario generale che, stante l'attribuzione in capo al Segretario generale del ruolo di NIVAP e la sua caratteristica di primo "collaboratore" del Capo dell'amministrazione, per la valutazione del Segretario generale è stato individuato nel Capo dell'amministrazione il soggetto deputato alla valutazione del Segretario generale sulla base di una relazione autovalutativa prodotta dal dirigente di vertice amministrativo dell'Ente.

Tale disciplina, come detto, è rinvenibile a pagg. 3 e 4 del Sistema di valutazione del Segretario generale inserito nello S.Mi.Va.P. con specifico riferimento alle competenze riconosciute al Presidente della Provincia e al Nucleo Tecnico di Valutazione nel processo di valutazione del Segretario generale e che di seguito si riportano:

#### “Contenuti della valutazione

La valutazione delle prestazioni è orientata ad apprezzare e a “premiare” la **qualità del contributo del Segretario Generale** evidenziando, tra i fattori di valutazione indicati dal contratto, due ambiti fondamentali:

1. funzioni attribuite per legge;
2. funzioni attribuite dallo Statuto o dai Regolamenti e dal Presidente.

#### Strumenti

La strumentazione di supporto alla valutazione della prestazione è costituita da **una scheda** in cui vengono sintetizzati gli aspetti relativi agli **obiettivi, intesi come modalità di esplicazione delle funzioni**.

Tale scheda verrà compilata dal segretario stesso (**principio dell'autovalutazione**) e trasmessa al Presidente con una relazione di accompagnamento. Eventuali controversie possono essere presentate dal Segretario al Presidente della Provincia che entro 15 giorni convocherà il medesimo per il contraddittorio.

#### **PROCESSO DI VALUTAZIONE E STRUMENTI APPLICATIVI**

--- omissis

I ruoli dei soggetti del sistema sono i seguenti:

... omissis ...

#### **PRESIDENTE**

In considerazione del ruolo apicale ricoperto nell'Ente dal Segretario Generale, ai sensi dell'art. 97, comma 4, del TUEL, all'interno del Ciclo di gestione della Performance, quale Presidente dell'Organismo di valutazione, e tenuto conto della sua posizione funzionale caratterizzata da un rapporto diretto con il Capo dell'Amministrazione e della sua attività prestata in stretta collaborazione con il Capo dell'Amministrazione e con gli organi politico-amministrativi, **alla sua valutazione provvede direttamente il Presidente sulla base delle modalità definite dall'apposita sezione del Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance (S.Mi.Va.P.).**

A tale proposito, fino all'approvazione dello S.Mi.Va.P. la valutazione del Segretario Generale, dirigente di vertice, sarà effettuata dal Presidente della Provincia secondo la vigente metodologia con il supporto, a richiesta del Presidente della Provincia, del Nucleo Tecnico di valutazione che, al riguardo, opererà senza la presenza del Segretario interessato.

#### **NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE:**

Nella valutazione del Segretario Generale che, in relazione al ruolo dallo stesso ricoperto nell'Ente, ai sensi dell'art. 97, comma 4, del TUEL, **sarà effettuata direttamente dal Capo dell'Amministrazione sulla base dell'attuale metodologia**, il Nucleo Tecnico di Valutazione potrà fornire, a richiesta del Presidente della Provincia, il necessario supporto e, al riguardo opererà senza la presenza del Segretario interessato, Presidente dell'Organismo di valutazione.”

## PARTE IV: RELAZIONE CONSUNTIVA SULLA PERFORMANCE 2015

### § 4.1 Premessa

La valutazione dei Dirigenti nell'anno 2015, come evidenziato nella Parte I della presente relazione, risulta caratterizzata da una consistente riduzione delle unità di personale dirigenziale per cui, a parità di funzioni, si è passati da una compagine dirigenziale di n. 11 dirigenti alla data dell'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 e n. 7 con rapporto di lavoro a tempo determinato), a n. 2 dirigenti alla data dell'01/07/2014, data di collocamento a riposo della dirigente a tempo indeterminato (dott.ssa Maria Rita Manzotti), di cui, uno con rapporto a tempo indeterminato (avv. Fabrizio Basso) e l'altro con rapporto a tempo determinato (ing. Massimo Sbriscia).

Si è pertanto assistito ad una vera e propria "emergenza dirigenziale", parzialmente sopperita con il conferimento ai suddetti n. 2 dirigenti di incarichi ad interim sulle strutture rimaste vacanti.

La particolare e insolita situazione che si è creata a livello organizzativo ha comportato, (come già avvenuto dall'anno 2014, con riferimento alle valutazioni sul conseguimento degli obiettivi assegnati con il Piano della Performance del 2013), per la valutazione dei dirigenti relativa al conseguimento degli obiettivi assegnati con il Piano della Performance 2014, la necessità di redigere n. 2 graduatorie:

- a) la prima concernente le strutture di diretta assegnazione;
- b) 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 conferiti agli stessi Dirigenti.**

Con la presente Relazione vengono evidenziati a consuntivo, con riferimento all'anno 2015, i risultati inerenti la performance individuale e organizzativa espressa dai Dirigenti in relazione agli obiettivi assegnati agli stessi con il Piano degli obiettivi e della performance 2015, quest'ultimo approvato dalla Presidente con decreto n. 322 del 27/11/2015.

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

### § 4.2 Valutazione complessiva del grado di raggiungimento degli Obiettivi di performance individuale

Per quanto riguarda **gli obiettivi di performance individuale 2015**, questi, malgrado il numero esiguo dei dirigenti in servizio nell'anno 2015, risultano raggiunti, secondo i diversificati criteri di valutazione vigenti previsti dal citato Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato dal Commissario Straordinario nell'esercizio dei poteri della Giunta provinciale n. 148 del 13/6/2014

Ciò anche nonostante il trasferimento delle funzioni non fondamentali in attuazione della L.R. n. 13/2015 sia avvenuto, benché non completamente, dall'1/4/2016, visto che, come accennato in precedenza, la L.R. 13 del 3/4/2015 è stata oggetto di modifica con l'art. 16 della L. R. n. 28 del 21/12/2015 e con l'art. 1 della L.R. n. 6 del 25/3/2016 e con le delibere della Giunta regionale adottate in data 31/3/2016 n. 302 (trasferimento risorse umane), n. 303 (trasferimento risorse strumentali), n. 305 (strade ex Anas), n. 306 (servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro) e n. 307 (polizia provinciale) e con le conseguenti convenzioni attuative a tutt'oggi non ancora completamente stipulate.

### § 4.3 Gli obiettivi di performance individuale assegnati nel 2015

Di seguito, in relazione ad ogni struttura dirigenziale, si elencano gli obiettivi di performance individuale assegnati nel 2015, con i relativi pesi percentuali.

#### Piano dettagliato degli obiettivi anno 2015

##### Obiettivi del Settore I

#### AFFARI ISTITUZIONALI E GENERALI, POLIZIA PROVINCIALE, FLORA E FAUNA

Dirigente ad interim: Avv. Fabrizio Basso

<i>Cod.</i>	<i>Obiettivo</i>	<i>Area</i>	<i>Peso percentuale</i>
1	Whistleblower: predisposizione di un modello informatico per la segnalazione da parte dei dipendenti provinciali di condotte illecite	Affari Generali	20/100
3	Organizzazione giornata della trasparenza 2015 e giornata formativa per i segretari – R.P.C. – e per il personale dei comuni della Provincia di Ancona in materia di prevenzione e repressione della corruzione e in materia di trasparenza	Affari Generali	30/100

##### Obiettivi del Settore II

#### RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE, CONTRATTI, AVVOCATURA, INFORMATICA

Dirigente titolare: Avv. Fabrizio Basso

<i>Cod.</i>	<i>Obiettivo</i>	<i>Area</i>	<i>Peso percentuale</i>
4	1. Inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito della clausola relativa ai patti di integrità in esecuzione di quanto previsto dall'art. 40 del PTPC 2015-2017 e e dal Protocollo d'intesa sottoscritto il 15/7/2014, tra Ministero dell'Interno ed A.N.A.C. contenente le "Prime linee guida per l'avvio di un circuito collaborativo tra A.N.A.C. – Prefetture/UTB e Enti Locali per la prevenzione della corruzione e	Appalti e Contratti	10/100

	<p>l'attuazione della trasparenza amministrativa", al quale la Provincia di Ancona intende aderire;</p> <p>2. Inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito della clausola relativa all'estensione ai collaboratori delle ditte appaltatrici del codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con D.P.R. n. 62/2013, in attuazione della delibera CIVIT-ANAC n. 6/2013;</p> <p>3. Inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito di una apposita clausola con cui si recepisce la disciplina prevista dall'art. 39 del P.T,P.C. con cui si è recepita la previsione dell'art. 53, co 3 ter, del D.Lgs. n. 165/2001 e relativa alla misura di prevenzione "pantouflage-revolving doors" (attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro);</p> <p>4. Redazione regolamento sui lavori in economia cui i RUP di volta in volta interessati dovranno attenersi ai fini degli affidamenti di cui all'art.125 del D.lgs. n.163/2006.</p>		
--	--	--	--

### Obiettivi del Settore III

#### BILANCIO, POLITICHE COMUNITARIE, CULTURA, TURISMO, SOCIALE

Dirigente ad interim: Avv. Fabrizio Basso

<i>Cod.</i>	<i>Obiettivo</i>	<i>Area</i>	<i>Peso percentuale</i>
3	Implementazione e sperimentazione di misure volte a fronteggiare la corruzione: inserimento clausole Patti di Integrità ed estensione codice di comportamento dei dipendenti pubblici ai collaboratori delle ditte fornitrici di beni e servizi nei documenti di gara;	Economato	20/100

## Obiettivi del Settore IV

### ISTRUZIONE FORMAZIONE, RENDICONTAZIONE, LAVORO Dirigente ad interim: Avv. Fabrizio Basso

<i>Cod.</i>	<i>Obiettivo</i>	<i>Settore/Servizio</i>	<i>Peso percentuale</i>
1	Incremento della spesa certificata al 31/12/2015 rispetto alla spesa certificata al 31/12/2014	Area 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	<b>Sub obiettivo n. 1:</b> Progettazione attività di orientamento presso gli istituti scolastici provinciali nell'ambito delle linee guida regionali in materia di orientamento (T.OR.R.E) approvato con DGR n. 631 del 26/05/2014 (Area Lavoro e CIOF)  <b>Sub obiettivo n. 2:</b> erogazione alle aziende private dei contributi per le assunzioni di soggetti disabili effettuate nel 2008 e nel 2009 (Area Lavoro)	Area Lavoro e n. 4 Aree CIOF  n. 4 Aree CIOF	30/100
3	<b><u>Area CIOF di Ancona :</u></b> <input type="checkbox"/> <b>miglioramento dei servizi di accoglienza/informazione/orientamento/colloqui politiche attive del lavoro, rivolti agli utenti del Centro;</b> <input type="checkbox"/> programma Garanzia Giovani: presa in carico dei giovani ed erogazione dei servizi (servizi di	n. 4 Aree CIOF	35/100

	<p>accoglienza/informazione, le adesioni al programma GG, i patti di attivazione ed i patti di servizio) previsti dal “Piano di attuazione regionale.</p> <p><b>- Area CIOF di Jesi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> <b>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;</b></li> <li><input type="checkbox"/> attività di scouting aziendale al fine di sensibilizzare le aziende del territorio rispetto ai servizi offerti dal Centro con particolare riferimento al servizio IDO e Formazione Professionale (inclusa la formazione “on the job” – tirocini);</li> <li><input type="checkbox"/> programma Garanzia Giovani: presa in carico dei giovani in obbligo formativo (15-18 anni) e conseguente stipulazione del patto di attivazione.</li> </ul> <p><b>- <u>Area CIOF di Fabriano:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> miglioramento dei servizi di accoglienza/informazione/orientamento rivolti agli utenti;</li> <li><input type="checkbox"/> migliorare l'efficacia dell'attività di incrocio domanda/offerta garantendo, tramite l'erogazione del servizio di preselezione delle candidature, la prossimità alle esigenze assunzionali dei datori di lavoro</li> </ul> <p><b>- <u>Area CIOF di Senigallia:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> miglioramento dei servizi di accoglienza (di secondo livello ed in auto consultazione),</li> </ul>		
--	---	--	--

	<p>informazione ed orientamento all'utenza;</p> <p><input type="checkbox"/> programma Garanzia Giovani: presa in carico dei giovani ed erogazione dei servizi previsti dal "Piano di attuazione regionale".</p>		
--	---	--	--

### Obiettivi del Settore V

#### EDILIZIA

Dirigente ad interim: Ing. Massimo Sbriscia

<i>Cod.</i>	<i>Obiettivo</i>	<i>Settore</i>	<i>Peso percentuale</i>
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emissione conto finale progetto "Cittadella degli Studi di Fabriano" –</li> <li>- Vari interventi di miglioramento e recupero riguardanti l'edilizia scolastica (IIS "Salvati" di Monteroberto- Liceo Scient. "Volterra" di Sassoferrato- IPSIA "Padovano" di Arcevia- Liceo scientifico "Campana" di Osimo)</li> </ul>	Edilizia	100/100

### Obiettivi del Settore VI

#### EDILIZIA RESIDENZIALE, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI, PROTEZIONE CIVILE

Dirigente ad interim: Ing. Massimo Sbriscia

<i>Cod.</i>	<i>Obiettivo</i>	<i>Settore</i>	<i>Peso percentuale</i>
1	<p>Nell'ambito delle previsioni di cui alla D.A.C.R. 115/2014 è compito della Provincia redigere una graduatoria unica provinciale delle domande ammissibili di contributo e poi procedere all'assegnazione provvisoria e definitiva dei buoni riscatto sulla base delle ulteriori disposizioni che verranno impartite dalla Regione Marche.</p> <p>Per agevolare gli adempimenti di cui sopra e la successiva fase di monitoraggio e di implementazione dell'Osservatorio regionale di cui all'art. 8 della L.R. 36/2005, è obiettivo dell'ufficio predisporre una</p>	VI	17/100



	banca dati delle domande di contributo (codice fiscale dei componenti del nucleo familiare, requisiti soggettivi, ubicazione degli alloggi per i quali viene richiesto il contributo, ecc.).		
2	<p>L'attività dell'ex Genio Civile, ora u.o. sismica, si concreta nelle attività di cui alle Leggi 5/11/1971 n. 1086 e 2/2/1974 n. 64 e di cui alla L.R. n. 33 del 3/11/1984 relative alle costruzioni in zona sismica, con la registrazione a deposito dei relativi progetti, sia per la realizzazione di nuove costruzioni, sia per interventi sul patrimonio edilizio esistente.</p> <p>Inoltre vengono acquisiti a deposito le relazioni a struttura ultimata, i certificati di collaudo statico ed i certificati di conformità alle norme tecniche della normativa sismica, procedura dettata dalle leggi sopra citate.</p> <p>Su tali progetti depositati, l'unità operativa sismica ai sensi della L.R. 3/11/1984 n. 33, come modificata dalla L.R. 27/3/1987 n. 18, provvede ad eseguire il controllo delle pratiche sorteggiate, procedendo all'esame dei documenti progettuali ed intensificando i sopralluoghi nei relativi cantieri.</p> <p>L'attività dell'Ufficio prosegue con il servizio all'utenza che prevede la contestuale evasione delle numerosissime richieste di accesso agli atti per la ricerca dei progetti di deposito dei fabbricati.</p> <p>Dall'anno 2014 è stato avviato il lavoro di informatizzazione dei progetti depositati, mediante creazione di un data base in cui in tempo reale i progetti giornalmente depositati vengono inseriti. E' stato altresì creato un data base per l'inserimento dei dati relativi ai progetti depositati negli anni precedenti e sono stati già informatizzati i dati dei progetti degli anni dal 2000 al 2003.</p> <p>Obiettivo dell'ufficio per l'anno 2015 è, in particolare, al fine di agevolare l'attività di accesso agli atti, creare un data base dei movimenti della documentazione depositata presso la u.o. Sismica tra la medesima e l'archivio e il riordino, parziale, della</p>	VI	17/100

	<p>documentazione conservata presso l'archivio esterno, provvedendo alla catalogazione informatica dei documenti, come di seguito precisato:</p> <p>1) effettuare l'informatizzazione dei movimenti di tutta la documentazione depositata presso la u.o. sismica tra la medesima e l'archivio, gestito attualmente dalla società Archivi Service, tramite il recupero dei dati su supporto cartaceo del passato, per conoscere quali documenti sono arrivati dall'archivio e successivamente usciti per ritornare nell'archivio sia per il passato sia ovviamente per la movimentazione attuale, stabilendo quale data di raggiungimento dell'obiettivo settembre 2015;</p> <p>2) effettuare l'informatizzazione dei documenti depositati presso la u.o. sismica, conservati attualmente dalla società Archivi Service, relativi a certificati di collaudo, conformità e relazione a struttura ultimata degli anni 1984 1987 1991 1992 1993 1995 1997 1998 1999 2000 2001 2002 2003 2005. Stabilendo quale data di raggiungimento dell'obiettivo settembre 2015.</p>		
3	<p>L'attività dell'ex Genio Civile, ora u.o. sismica, si concreta nelle attività di cui alle Leggi 5/11/1971 n. 1086 e 2/2/1974 n. 64 e di cui alla L.R. n. 33 del 3/11/1984 relative alle costruzioni in zona sismica, con la registrazione a deposito dei relativi progetti, sia per la realizzazione di nuove costruzioni, sia per interventi sul patrimonio edilizio esistente.</p> <p>Inoltre vengono acquisiti a deposito le relazioni a struttura ultimata, i certificati di collaudo statico ed i certificati di conformità alle norme tecniche della normativa sismica, procedura dettata dalle leggi sopra citate.</p> <p>Su tali progetti depositati, l'unità operativa sismica ai sensi della L.R. 3/11/1984 n. 33, come modificata dalla L.R. 27/3/1987 n. 18,</p>	VI	17/100

<p>provvede ad eseguire il controllo delle pratiche sorteggiate, procedendo all'esame dei documenti progettuali ed intensificando i sopralluoghi nei relativi cantieri.</p> <p>L'attività dell'Ufficio prosegue con il servizio all'utenza che prevede la contestuale evasione delle numerosissime richieste di accesso agli atti per la ricerca dei progetti di deposito dei fabbricati.</p> <p>Inoltre l'Ufficio sta partecipando ai tavoli istituzionali Regione/Province per la redazione della nuova legge sismica e delle nuove modalità di deposito dei progetti oltreché per l'avvio del progetto regionale di piattaforma informatica per la gestione informatizzata dei procedimenti inerenti la denuncia dei lavori ed il deposito dei progetti. In attesa dell'avvio del progetto regionale, il comune di Ancona ha allestito un portale per la gestione dei procedimenti e sub procedimenti del SUE (sportello unico dell'edilizia) che può comprendere anche il procedimento del deposito ai sensi della normativa sismica.</p> <p>Dall'anno 2014 è stato avviato il lavoro di informatizzazione dei progetti depositati, mediante creazione di un data base in cui in tempo reale i progetti giornalmente depositati vengono inseriti. E' stato altresì creato un data base per l'inserimento dei dati relativi ai progetti depositati negli anni precedente e sono stati già informatizzati i dati dei progetti degli anni dal 2000 al 2003. Obiettivo dell'ufficio per l'anno 2015 è non solo partecipare e collaborare per la sperimentazione della piattaforma informatica regionale, e di quella del Comune di Ancona, ove effettivamente avviate, ma anche, in particolare, proseguire l'informatizzazione dei progetti depositati, attraverso le seguenti azioni:</p> <p>1) effettuare la scansione dei registri cartacei manoscritti dei depositi dei progetti ai sensi della normativa sismica, effettuati negli anni dal 1949 al 1956, e ancora negli anni 1998 e 1999;</p>		
--	--	--

	<p>2) effettuare l'informatizzazione dei progetti depositati negli anni dal 1949 al 1956 (circa 4000 progetti), e negli anni 1998 e 1999;</p> <p>3) proseguire l'informatizzazione totale dei progetti depositati nel 2015.</p>		
4	<p><b>OBIETTIVO 1</b> L'obiettivo è quello di aggiornare il sito istituzionale della Provincia, Sezioni Autorizzazioni Uniche Ambientali, Valutazione di Impatto Ambientale e Valutazione Ambientale Strategica, alla luce delle costanti evoluzioni normative in materia. Inoltre, si ritiene opportuno realizzare un'apposita sezione per le FAQ (frequently asked questions).</p> <p><b>OBIETTIVO 2</b> Al fine di gestire in maniera più efficace i procedimenti trattati nell'ambito delle procedure di VIA e AUA, ed integrarli pienamente, dal punto di vista informatico, con gli altri già in essere, consentendo altresì di assolvere in maniera automatica alle esigenze di pubblicazione online delle relative informazioni, si prevede un'estensione della funzionalità del sistema informatico ambientale dei distinti moduli:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) un modulo denominato VIA, per la gestione delle procedure di valutazione di impatto ambientale;</li> <li>2) un modulo denominato "Qpresenter per VIA", dedicata alla pubblicazione online di dati gestiti su data base di applicazioni gestionali terze con accesso pubblico e interfaccia grafica configurabile;</li> <li>3) un modulo AUA, per la gestione dei procedimenti di Autorizzazione unica ambientale.</li> </ol>	VI	17/100

5	<p>La raccolta e la gestione delle segnalazioni di criticità in fase di emergenza di Protezione Civile risulta di fondamentale importanza affinché la Sala Operativa Integrata ottimizzi gli interventi di soccorso. Con il progetto GOES “Good on Emergency Situation” finanziato dalla Commissione Europea Direzione Generale Aiuti Umanitari e Protezione Civile si è creata un’applicazione WEB con relativa App per la raccolta e la trasmissione delle segnalazioni di interesse per la protezione civile.</p> <p>Una volta concluso il progetto nel 2014 si è cercato di diffondere l’applicazione GOES ai cittadini e soprattutto ai gruppi comunali di protezione civile, stipulando un accordo di sperimentazione con il gruppo comunale di Loreto. Con l’utilizzo si sono verificate alcune necessità di miglioramento del sistema riguardanti in particolare: miglioramento interfaccia grafica, sviluppo e facilitazione del sistema di geolocalizzazione delle segnalazioni, implementazione del sistema di filtraggio dei dati con possibilità di creazione automatica di report e grafici.</p>		16/100
6	<p>Nell’ambito delle attività proprie dell’Area SIT-PTC è stata dedicata particolare attenzione, specialmente in relazione alla redazione del Piano Territoriale di Coordinamento, ad un’ampia serie di ricerche che hanno affrontato diversi aspetti significativi per gli ambiti di interesse della Pianificazione di Area Vasta. Queste ricerche sono state pubblicate in una raccolta in formato cartaceo.</p> <p>Questi studi hanno suscitato un notevole interesse che tuttora permane, valutabile dalle richieste in merito da parte di Enti di ricerca, ma anche da privati cittadini; richieste che spesso non possono essere soddisfatte a causa dello scarso numero di copie cartacee.</p> <p>Viste le nuove possibilità offerte dalla tecnologia informatica, tra cui in primis il portale Web, si rende ora possibile realizzare</p>	VI	16/100

	una Biblioteca Virtuale strutturata all'interno del portale con una serie di pagine di presentazione dei titoli e con la possibilità di accedere alle ricerche sopra descritte in formato e-book, leggibili direttamente o scaricabili		
--	--	--	--

### Obiettivi del Settore VII

#### TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE

Dirigente titolare: Ing. Massimo Sbriscia

<i>Cod.</i>	<i>Obiettivo</i>	<i>Area</i>	<i>Peso percentuale</i>
1	Migliore gestione delle concessioni per il prelievo e captazione delle acque pubbliche	Acque Pubbliche	20/100
2	Vasche di espansione: <ul style="list-style-type: none"> <li>- (territorio di Osimo) decreto della Presidente che approva l'accordo di programma con il Comune di Osimo per approvazione della Variante urbanistica e del progetto definitivo;</li> <li>- (territorio di Castelfidardo) stipula contratto per avvio lavori;</li> <li>- (territorio di Senigallia) pubblicazione bando di gara per l'individuazione dell'esecutore dei lavori.</li> </ul>	Acque Pubbliche	20/100
3	Aggiornamento sito istituzionale della Provincia, Sezioni: Ecologia (Emissioni in atmosfera), Scarichi idrici, Rifiuti, Autorizzazioni Uniche Ambientali e Valutazione di Impatto Ambientale (in collb. Con il Settore IV) – Realizzazione pagina dedicata al tema della Bonifica dei siti contaminati -	Ambiente	20/100
4	Intensificazione attività di controllo e vigilanza sul territorio provinciale, nelle aziende e presso gli impianti o stabilimenti autorizzati per le materie di competenza di questo Ente, mediante azioni congiunte con altri Organi di Polizia Giudiziaria	Ecologia	20/100
5	Revisione della struttura del Registro Interno dei Contratti del Settore	Ecologia	20/100

## Obiettivi del Settore VIII

### SVILUPPO ECONOMICO Dirigente ad interim: Avv. Fabrizio Basso

<i>Cod.</i>	<i>Obiettivo</i>	<i>Area</i>	<i>Peso percentuale</i>
1	Gestione del vigente contratto di servizio affidato al Gestore del trasporto pubblico extraurbano/ATMA	Area Copianificazione, Sviluppo economico, infrastrutture, mobilità	25/100
2	Prosecuzione gestione delle Imprese iscritte all'Albo Autotrasportatori	Area Copianificazione, Sviluppo economico, infrastrutture, mobilità	25/100
3	Piano operativo di razionalizzazione delle società e delle partecipazioni societarie/Prosecuzione iter procedurale finalizzato alla fase di completamento del programma PRUSST/Gestione contenziosi connessi all'approvazione e attuazione del P.P.A.E./ Proseguimento dell'attività di vigilanza delle attività estrattive attraverso la realizzazione di specifici sopralluoghi presso i siti estrattivi e/o di riunioni tecniche congiunte;	Area Copianificazione, Sviluppo economico, infrastrutture, mobilità	25/100
4	Abilitazioni alla raccolta dei tartufi censite. Autorizzazione tartufaie coltivate e controllate censite. Registri informatici predisposti. Nuova modulistica per abilitazioni e autorizzazioni predisposta e aggiornamento del sito.	Area Agricoltura	25/100

## Obiettivi del Settore IX

### URBANISTICA

Dirigente ad interim: Ing. Massimo Sbriscia

<i>Cod.</i>	<i>Obiettivo</i>	<i>Area</i>	<i>Peso percentuale</i>
1	Miglioramento dei tempi di conclusione dei procedimenti per il rilascio del parere di conformità sugli strumenti urbanistici comunali e per l'esame e l'eventuale formulazione delle osservazioni sui piani attuativi comunali di iniziativa pubblica e privata	Urbanistica	60/100
2	Miglioramento dei tempi di conclusione dei procedimenti per il rilascio del parere di compatibilità geomorfologica dei piani urbanistici comunali e dei piani attuativi e del nulla osta al vincolo idrogeologico	Urbanistica	40/100

## Obiettivi del Settore X

### GESTIONE VIABILITA'

Dirigente ad interim Ing. Massimo Sbriscia

<i>Cod.</i>	<i>Obiettivo</i>	<i>Settore</i>	<i>Peso percentuale</i>
1	Sfalcio dell'erba dalle scarpate e banchine stradali e potature delle alberature lungo le ss.pp., da effettuarsi sia con ditte esterne sia con i mezzi e personale della viabilità' dislocati presso i nuclei operativi esterni.  Esecuzione di interventi localizzati a riparazione dei piani viabili (rappezzi) da effettuarsi mediante i nostri operatori stradali e fornitura delle materie prime in economia in amministrazione diretta	Viabilità	100/100

#### § 4.4 Criteri per la valutazione degli obiettivi di struttura

La particolare situazione che ha caratterizzato l'anno 2015, 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 (obiettivi di performance individuale e organizzativa), **un punteggio in relazione a ciascuna struttura dirigenziale.**

**Il principio seguito già negli anni scorsi è stato quello che la valutazione in questione attinge al grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura, indipendentemente dal fatto che si siano alternati nella medesima struttura eventualmente uno o più dirigenti per cui, ai fini della valutazione degli obiettivi di performance individuale e organizzativa, non verrà in alcun modo presa in considerazione la durata dell'incarico dirigenziale, esplicitando quest'ultima riflessi solo in sede di quantificazione proporzionale della retribuzione di risultato.**

**Va precisato comunque che tale principio, prefissato astrattamente, non è attuabile nel 2015 in quanto ciascun dirigente ha gestito senza soluzione di continuità i settori affidatigli "ad interim" per l'intero anno 2015.**

Dall'esame della documentazione prodotta e sulla base di quanto emerso nei colloqui individuali, si evidenzia che gli obiettivi di performance individuale assegnati a ciascun dirigente possono considerarsi raggiunti pur con un diverso livello di graduazione come risulta dalle tabelle riportate nella Parte VI della presente relazione.

#### **§ 4.5 Valutazione obiettivi di performance organizzativa**

Per l'anno 2015 il Piano degli obiettivi e della performance 2015 prevedeva n. 2 obiettivi di performance organizzativa in materia di anticorruzione riguardanti tutti i dirigenti, coordinati dal Segretario generale in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione.

A tale proposito, proseguendo nella sperimentazione avviata nella Provincia di Ancona dal 2013, (già prima dell'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) da parte dell'allora C.I.V.I.T., di utilizzare lo strumento del Piano della Performance per dare attuazione alla legge n. 190/2012, con particolare riferimento alle singole misure di prevenzione della corruzione, gli obiettivi di performance organizzativa inseriti nel PEG - Piano della performance 2015, assegnati dal sottoscritto Segretario generale – RPC alla struttura dirigenziale, coordinata per lo scopo dal sottoscritto Segretario generale – RPC, concernevano:

- 1) **Aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) della Provincia di Ancona per il triennio 2015-2017**, in attuazione delle recenti indicazioni contenute nel comunicato del 13/7/2015 con cui il Presidente dell'ANAC, Raffaele Cantone, ha fornito indicazioni sulle modalità operative da seguire nell'aggiornamento del P.T.P.C.;
- 2) **Disciplina per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)** in attuazione delle "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" approvate con determinazione dell'ANAC n. 6 del 28/4/2015.

Tali obiettivi di performance organizzativa risultano attuati nei termini prefissati come si desume dai seguenti atti:

- 1) **Aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) della Provincia di Ancona per il triennio 2015-2017**, in attuazione delle recenti indicazioni contenute nel comunicato del 13/7/2015 con cui il Presidente dell'ANAC, Raffaele Cantone, ha fornito indicazioni sulle modalità operative da seguire nell'aggiornamento del P.T.P.C. approvato con deliberazione consiliare n. 66 del 28/9/2015;
- 2) **Disciplina per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)** in attuazione delle "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" approvate con determinazione dell'ANAC n. 6 del 28/4/2015 approvato con decreto del Presidente della Provincia n. 233 del 1/9/2015.

Dalle suddette considerazioni emerge quindi che gli obiettivi di performance organizzativa possano considerarsi totalmente raggiunti, come risulta dalle tabelle riportate nella Parte VI della presente relazione.

#### § 4.6 La valutazione dei comportamenti organizzativi (capacità manageriale)

A differenza della valutazione riguardante i risultati relativi al raggiungimento degli obiettivi di performance individuale e di performance organizzativa, quella relativa ai comportamenti organizzativi (manageriali) si conclude **con l'attribuzione di un punteggio riferito non alla struttura ma ad ogni singolo dirigente valutato**.

Quanto sopra è in linea con la disciplina contenuta al § 1. "Finalità della valutazione della prestazione" dello S.Mi.Va.P dove testualmente si stabilisce quanto segue:

"Il sistema di valutazione delle prestazioni è un meccanismo operativo di rilevanza centrale nel funzionamento delle organizzazioni, perché contribuisce contemporaneamente a due risultati fondamentali:

- a) l'efficienza;
- b) la soddisfazione delle persone.

Il sistema presenta due finalità che corrispondono a due diverse aree di azione e interesse:

- a) **un'area psicologica e comportamentale** che pone in rapporto contributi e ricompense;
- b) **un'area organizzativa** che pone in rapporto i contributi ottenibili e la posizione di riferimento.

D'altra parte sempre più si sviluppa nel mondo delle organizzazioni un modello di gestione delle Risorse Umane definito "**Modello delle competenze**" che ha una duplice visione:

- a) il risultato;
- b) la competenza.

Il modello delle competenze ha il plurimo obiettivo di:

- a) identificare i punti forti e deboli della prestazione;
- b) sottolineare i punti da migliorare;
- c) consigliare come migliorare competenze e prestazioni;
- d) assicurare un approccio sistematico allo sviluppo dei collaboratori."

#### § 4.7 Le valutazioni delle capacità manageriali dei singoli dirigenti

Sulla base della metodologia contenuta nello S.Mi.Va.P., della documentazione giustificativa prodotta, dei colloqui intercorsi con i dirigenti e sulla base delle considerazioni espresse nella presente relazione consuntiva della performance, il N.I.Va.P. nella sua composizione monocratica, formula, come di seguito, i propri giudizi per ciascun dirigente in ordine ai comportamenti organizzativi/manageriali tenuti nel corso del 2015.

Al riguardo il N.I.Va.P. ribadisce di seguire nella valutazione delle capacità manageriali dei dirigenti lo stesso principio a cui negli anni precedenti si è ispirato l'Organismo di valutazione, compreso quello attuale, secondo cui, in considerazione degli incarichi conferiti "ad interim": "**«a differenza della valutazione riguardante i risultati, quella relativa ai comportamenti si concluderà con l'attribuzione di un punteggio riferito non già alla struttura ma ad ogni dirigente valutato singolarmente indipendentemente dalla struttura gestita»** con una incidenza proporzionata al periodo di tempo di esercizio della gestione "ad interim"."

**Va precisato al riguardo che tale principio viene richiamato astrattamente in via preventiva anche se non è attuabile per l'anno 2015** in quanto i settori privi di titolare sono stati gestiti in via continuativa per l'intero anno 2015 dallo stesso dirigente "ad interim", in attuazione

del conferimento del relativo incarico attribuitogli con i decreti della Presidente della Provincia di Ancona n. 1 del 13/10/2014 (per l'avv. Fabrizio Basso) e n. 2 del 13/10/2014 (per l'ing. Massimo Sbriscia).

In via preliminare va precisato che il processo di riordino delle funzioni provinciali, a tutt'oggi (2016) non ancora completamente ultimato, e la riduzione del numero delle figure dirigenziali in servizio da 11 a 2 ha consentito al N.I.Va.P. in composizione monocratica, in relazione al suo ruolo principale di Segretario generale della Provincia di Ancona, di verificare quotidianamente l'approccio positivo con cui sia l'avv. Fabrizio Basso che l'ing. Massimo Sbriscia, nominati rispettivamente titolari dei Settori II e VII, hanno affrontato la complessa situazione in cui si è venuta a trovare la Provincia di Ancona **manifestando nell'attività quotidiana alta motivazione professionale e forte senso di appartenenza all'Ente, caratteristiche personali molto apprezzate non solo dal sottoscritto Segretario generale ma principalmente dall'Amministrazione provinciale; caratteristiche personali che li ha resi entrambi disponibili e flessibili nell'adattamento al nuovo contesto organizzativo.**

La conseguente considerazione di questo quotidiano monitoraggio compiuto dal N.I.Va.P. in composizione monocratica è stata quella che, senza il loro impegno e la loro pluriennale esperienza, non si sarebbe potuta affrontare una fase così delicata e complessa come l'attuale.

In sintesi il N.I.Va.P. in composizione monocratica ritiene in via di massima di dover dare continuità agli orientamenti operativi tracciati negli ultimi anni dall'Organo di valutazione della Provincia di Ancona di cui il sottoscritto Segretario generale è stato presidente.

Secondo tali orientamenti operativi le valutazioni del personale dirigenziale dovevano rimanere "contenute" in un'ottica (e con l'auspicio) di motivare il dirigente ad operare fattivamente per un suo progressivo miglioramento delle capacità manageriali.

**Pur tuttavia non può essere disconosciuto il particolare contesto interno ed esterno in cui è venuta a trovarsi ad operare la Provincia di Ancona fin dall'anno 2012** con il Commissariamento dell'Ente in attuazione dell'art. 23, comma 20, del D.L. 6/12/2011, n. 201, convertito con modificazioni, dalla L. 22/12/2011, n. 214 (decreto "Salva Italia") e, successivamente, con l'entrata in vigore della L. n. 56 del 7/4/2014 che ha delineato il processo di riordino delle funzioni non fondamentali delle Province.

Nello specifico non possono essere sottaciute le particolari situazioni di contesto interno ed esterno in cui ha dovuto operare questo Ente e caratterizzate dal ridimensionamento della struttura burocratica dell'Ente in attuazione dell'obbligo sancito dall'art. 1, comma 421, della legge di stabilità 2015 (L. n. 190/2014) di ridefinire la dotazione organica delle province in riduzione del 50% della spesa relativa al personale di ruolo alla data dell'8/4/2014, data di entrata in vigore della L. n. 56/2014, tenuto conto delle funzioni fondamentali e di quelle attribuite a seguito del processo di riordino.

Va tenuto presente, inoltre, che nel ridimensionamento della dotazione organica dell'Ente deve essere evidenziato che la struttura dirigenziale si è ridotta, come più volte detto, a far data dall'1/7/2014, a due sole figure dirigenziali in servizio (avv. Fabrizio Basso dirigente a tempo indeterminato e ing. Massimo Sbriscia dirigente a tempo determinato) a cui è stato affidato il compito di gestire tutti i 10 settori in cui si articola la struttura dell'Ente.

Va da sé, pertanto, che la "precarietà" della struttura dirigenziale dell'Ente, il ridimensionamento della struttura organizzativa, le problematiche riguardanti la gestione delle risorse umane in considerazione delle preoccupazioni del personale provinciale che è stato direttamente interessato al processo di riordino delle funzioni e la "farraginosa" attuazione della L. n. 56/2014, **hanno costituito fattori di contesto interno ed esterno che il Valutatore deve oggettivamente considerare** non trincerandosi dietro formali e preconette condivisioni di

orientamenti valutativi precostituiti negli anni **dovendosi obiettivamente riconoscere gli sforzi, gli impegni e le capacità professionali messe in campo dai dirigenti dell'Ente per consentire alla Provincia di Ancona di continuare, nonostante tutto, pur con le difficoltà del momento, l'ordinaria attività amministrativa.**

In ragione di ciò la valutazione positiva delle capacità manageriali dei dirigenti, avv. Fabrizio Basso e ing. Massimo Sbriscia, necessariamente potrà discostarsi in aumento rispetto a quelle dell'anno 2015.

Di seguito vengono riportati i giudizi espressi dal Nucleo in relazione a ciascun dirigente.

#### **A) Avv. Fabrizio Basso**

##### Valutazione delle capacità manageriali

... omissis ...

**Valutazione delle capacità manageriali del dirigente avv. Fabrizio Basso effettuata utilizzando i fattori di valutazione dei comportamenti organizzativi contenuti nello S.Mi.Va.P. (deliberazione del Commissario Straordinario nell'esercizio dei poteri della Giunta provinciale n. 148 del 13/6/2014).**

- 1) Gestione e sviluppo risorse umane (motivazione, guida, formazione della squadra sviluppo delle competenze, valutazione, clima interno)

... omissis ...

- 2) Organizzazione e coordinamento (pianificazione e programmazione delle attività e risorse, coordinamento, controllo del progetto, tensione al risultato in termini di tempi/costi/qualità ed impatto esterno)

... omissis ...

- 3) Soluzione dei problemi (capacità di individuare i problemi, metodo nell'affrontare i problemi, ricerca e valutazione degli effetti di più alternative, capacità di risoluzione, capacità decisionale)

... omissis ...

- 4) Abilità relazionali (autorevolezza e capacità d'influenzamento verso l'esterno/interno, capacità di comunicazione e relazione, orientamento al cliente)

... omissis ...

- 5) Innovazione (promozione e gestione del cambiamento, tensione al risultato, efficienza, programmazione del lavoro, controllo della gestione)

... omissis ...

- 6) Qualità dell'azione amministrativa (rispetto delle regole/norme senza introduzione di particolari formalismi, imparzialità)

... omissis ...

#### Valutazione degli obiettivi di performance individuale

Con riferimento agli obiettivi di performance individuali assegnati al dirigente nel 2014, va riconosciuto che gli stessi, pur considerando il clima di insicurezza e di incertezza in cui il personale ha operato e continua ad operare nell'Ente, possano considerarsi raggiunti, ovviamente con il diverso grado di valutazione sul raggiungimento di ciascuno di essi.

#### Valutazione degli obiettivi di performance organizzativa

Una diversa valutazione va invece fatta per gli obiettivi di performance organizzativa, obiettivi trasversali che si ricorda sono stati i seguenti e sono stati completamente raggiunti:

1) **Aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) della Provincia di Ancona per il triennio 2015-2017**, in attuazione delle recenti indicazioni contenute nel comunicato del 13/7/2015 con cui il Presidente dell'ANAC, Raffaele Cantone, ha fornito indicazioni sulle modalità operative da seguire nell'aggiornamento del P.T.P.C. approvato con deliberazione consiliare n. 66 del 28/9/2015;

2) **Disciplina per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)** in attuazione delle "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" approvate con determinazione dell'ANAC n. 6 del 28/4/2015 approvato con decreto del Presidente della Provincia n. 233 del 1/9/2015.

Trattandosi di obiettivi trasversali gestiti in maniera preponderante dal sottoscritto Segretario generale nel suo ruolo di RPC e tenuto conto che l'apporto fornito da ciascun dirigente è stato costruttivo e partecipativo in maniera paritetica, all'avv. Basso viene attribuito, al pari dell'altro dirigente, il punteggio massimo di punti 20/100 in quanto entrambi gli obiettivi di performance organizzativa assegnati risultano completamente raggiunti.

#### **B) Dott. Ing. Massimo Sbriscia**

#### Valutazione delle capacità manageriali

... omissis ...

**Valutazione delle capacità manageriali del dirigente ing. Massimo Sbriscia effettuata utilizzando i fattori di valutazione dei comportamenti organizzativi contenuti nello S.Mi.Va.P. (deliberazione del Commissario Straordinario nell'esercizio dei poteri della Giunta provinciale n. 148 del 13/6/2014).**

- 1) Gestione e sviluppo risorse umane (motivazione, guida, formazione della squadra sviluppo delle competenze, valutazione, clima interno)  
... omissis ...
- 2) Organizzazione e coordinamento (pianificazione e programmazione delle attività e risorse, coordinamento, controllo del progetto, tensione al risultato in termini di tempi/costi/qualità ed impatto esterno)  
... omissis ...
- 3) Soluzione dei problemi (capacità di individuare i problemi, metodo nell'affrontare i problemi, ricerca e valutazione degli effetti di più alternative, capacità di risoluzione, capacità decisionale)  
... omissis ...
- 4) Abilità relazionali (autorevolezza e capacità d'influenzamento verso l'esterno/interno, capacità di comunicazione e relazione, orientamento al cliente)  
... omissis ...
- 5) Innovazione (promozione e gestione del cambiamento, tensione al risultato, efficienza, programmazione del lavoro, controllo della gestione)  
... omissis ...
- 6) Qualità dell'azione amministrativa (rispetto delle regole/norme senza introduzione di particolari formalismi, imparzialità)  
... omissis ...

#### Valutazione degli obiettivi di performance individuale

Con riferimento agli obiettivi di performance individuali assegnati al dirigente nel 2014, va riconosciuto che gli stessi, pur considerando il clima di insicurezza e di incertezza in cui il personale ha operato e continua ad operare nell'Ente, possano considerarsi raggiunti, ovviamente con il diverso grado di valutazione sul raggiungimento di ciascuno di essi.

#### Valutazione degli obiettivi di performance organizzativa

Una diversa valutazione va invece fatta per gli obiettivi di performance organizzativa, obiettivi trasversali che si ricorda sono stati i seguenti e sono stati completamente raggiunti:

1) **Aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) della Provincia di Ancona per il triennio 2015-2017**, in attuazione delle recenti indicazioni contenute nel comunicato del 13/7/2015 con cui il Presidente dell'ANAC, Raffaele Cantone, ha fornito

indicazioni sulle modalità operative da seguire nell'aggiornamento del P.T.P.C. approvato con deliberazione consiliare n. 66 del 28/9/2015;

2) **Disciplina per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)** in attuazione delle “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)” approvate con determinazione dell'ANAC n. 6 del 28/4/2015 approvato con decreto del Presidente della Provincia n. 233 del 1/9/2015.

Trattandosi di obiettivi trasversali gestiti in maniera preponderante dal sottoscritto Segretario generale nel suo ruolo di RPC e tenuto conto che l'apporto fornito da ciascun dirigente è stato costruttivo e partecipativo in maniera paritetica, all'ing. Sbriscia viene attribuito, al pari dell'altro dirigente, il punteggio massimo di punti 20/100 in quanto entrambi gli obiettivi di performance organizzativa assegnati risultano completamente raggiunti.

## PARTE V: CONCLUSIONI

### § 5.1 Il coordinamento tra il Piano della Performance e il P.T.P.C. (delibera CIVIT n. 6 del 17/1/2013)

Quello che preme rilevare in ordine al PEG - Piano della Performance del 2015 - 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 del 17/1/2013: “Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l’annualità 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, un processo in progress per attuare il percorso che la CiVIT, al riguardo, ha delineato.

Ed infatti obiettivo della Provincia di Ancona continua 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.

In particolare il Piano della performance 2015 ha costituito lo strumento per continuare a rendere operativo in questo Ente il coordinamento tra il Sistema di Performance management e il Sistema di Prevenzione della Corruzione in relazione al P.T.P.C. di questo Ente e in attuazione della citata deliberazione C.i.V.I.T./A.N.A.C. n. 6/2013.

Al riguardo si riportano qui di seguito le previsioni del P.T.P.C. ed in particolare delle misure di prevenzione della corruzione che, inserite nel Piano della performance 2015, quali obiettivi di performance individuale ed organizzativa, consentono alla Provincia di Ancona di procedere annualmente alla graduale attuazione del P.T.P.C.:



A) obiettivi di performance organizzativa:

- 1) **Aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) della Provincia di Ancona per il triennio 2015-2017**, in attuazione delle recenti indicazioni contenute nel comunicato del 13/7/2015 con cui il Presidente dell'ANAC, Raffaele Cantone, ha fornito indicazioni sulle modalità operative da seguire nell'aggiornamento del P.T.P.C.
- 2) **Disciplina per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)** in attuazione delle "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" approvate con determinazione dell'ANAC n. 6 del 28/4/2015

B) obiettivi di performance individuale

**Obiettivi del Settore I**

**AFFARI ISTITUZIONALI E GENERALI, POLIZIA PROVINCIALE, FLORA E FAUNA**  
**Dirigente ad interim: Avv. Fabrizio Basso**

<i>Cod.</i>	<i>Obiettivo</i>	<i>Area</i>
1	Whistleblower: predisposizione di un modello informatico per la segnalazione da parte dei dipendenti provinciali di condotte illecite	Affari Generali
3	Organizzazione giornata della trasparenza 2015 e giornata formativa per i segretari – R.P.C. – e per il personale dei comuni della Provincia di Ancona in materia di prevenzione e repressione della corruzione e in materia di trasparenza	Affari Generali

**Obiettivi del Settore II**

**RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE, CONTRATTI, AVVOCATURA, INFORMATICA**  
**Dirigente titolare: Avv. Fabrizio Basso**

<i>Cod.</i>	<i>Obiettivo</i>	<i>Area</i>
4	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito della clausola relativa ai patti di integrità in esecuzione di quanto previsto dall'art. 40 del PTPC 2015-2017 e e dal Protocollo d'intesa sottoscritto il 15/7/2014, tra Ministero dell'Interno ed A.N.A.C. contenente le "Prime linee guida per l'avvio di un circuito collaborativo tra A.N.A.C. – Prefetture/UTB e Enti Locali per la prevenzione della corruzione e l'attuazione della trasparenza amministrativa", al quale la Provincia di Ancona intende aderire;</li> <li>2. Inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito della clausola relativa all'estensione ai collaboratori delle ditte appaltatrici del codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato</li> </ol>	Appalti e Contratti

	<p>con D.P.R. n. 62/2013, in attuazione della delibera CIVIT-ANAC n. 6/2013;</p> <p>3. Inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito di una apposita clausola con cui si recepisce la disciplina prevista dall'art. 39 del P.T.P.C. con cui si è recepita la previsione dell'art. 53, co 3 ter, del D.Lgs. n. 165/2001 e relativa alla misura di prevenzione "pantouflage-revolving doors" (attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro);</p> <p>4. Redazione regolamento sui lavori in economia cui i RUP di volta in volta interessati dovranno attenersi ai fini degli affidamenti di cui all'art.125 del D.lgs. n.163/2006.</p>	
--	--	--

**Obiettivi del Settore III  
BILANCIO, POLITICHE COMUNITARIE, CULTURA, TURISMO, SOCIALE  
Dirigente ad interim: Avv. Fabrizio Basso**

<i>Cod.</i>	<i>Obiettivo</i>	<i>Area</i>
3	Implementazione e sperimentazione di misure volte a fronteggiare la corruzione: inserimento clausole Patti di Integrità ed estensione codice di comportamento dei dipendenti pubblici ai collaboratori delle ditte fornitrici di beni e servizi nei documenti di gara;	Economato

**Obiettivi del Settore VII  
TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE  
Dirigente titolare: Ing. Massimo Sbriscia**

<i>Cod.</i>	<i>Obiettivo</i>	<i>Area</i>
4	Intensificazione attività di controllo e vigilanza sul territorio provinciale, nelle aziende e presso gli impianti o stabilimenti autorizzati per le materie di competenza di questo Ente, mediante azioni congiunte con altri Organi di Polizia Giudiziaria	Ecologia

**Obiettivi del Settore IX  
URBANISTICA  
Dirigente ad interim: Ing. Massimo Sbriscia**

<i>Cod.</i>	<i>Obiettivo</i>	<i>Area</i>
1	Miglioramento dei tempi di conclusione dei procedimenti per il rilascio del parere di conformità sugli strumenti urbanistici comunali e per l'esame e l'eventuale formulazione delle osservazioni sui piani attuativi comunali di iniziativa pubblica e privata	Urbanistica

2	Miglioramento dei tempi di conclusione dei procedimenti per il rilascio del parere di compatibilità geomorfologica dei piani urbanistici comunali e dei piani attuativi e del nulla osta al vincolo idrogeologico	Urbanistica
---	---	-------------

## PARTE VI: LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE CONSUNTIVA SULLA PERFORMANCE 2015

### § 6.1 La proposta di valutazione dei dirigenti

La presente relazione si conclude con la proposta da parte del N.I.Va.P. in composizione monocratica, alla Presidente della Provincia, quale valutatore finale, della valutazione 2015 relativa alla performance organizzativa ed individuale (risultati e comportamenti) dei dirigenti, ai fini della sua approvazione e dell'attribuzione ad essi della retribuzione di risultato e dei premi previsti dal sistema della premialità, previa definizione delle eventuali procedure di conciliazione.

Le valutazioni vengono espresse in punteggi ed ordinati nelle tabelle di seguito riportate:

#### Performance organizzativa ed individuale annualità 2015

#### Proposta di valutazione riguardante i dirigenti in relazione alle strutture di diretta assegnazione e alle strutture assegnate ad interim:

##### (A) STRUTTURE DI TITOLARITA'

							TOT.
Strutt.	Decorrenza	Dirigente	Risult.	Comp.	R+C	P.org.	R+C+P
omissis	01/01-31/12	omissis	38,30	38,80	77,10	20,00	97,10
omissis	01/01-31/12	omissis	38,00	38,60	76,60	20,00	96,60

##### (B) STRUTTURE AD INTERIM

							TOT.
Strutt.	Decorrenza	Dirigente	Risult.	Comp.	R+C	P.org.	R+C+P
omissis	01/01-31/12	omissis	38,00	38,80	76,80	20,00	96,80
omissis	01/01-31/12	omissis	38,10	38,80	76,90	20,00	96,90
omissis	01/01-31/12	omissis	37,90	38,80	76,70	20,00	96,70
omissis	01/01-31/12	omissis	37,75	38,60	76,35	20,00	96,35
omissis	01/01-31/12	omissis	37,40	38,60	76,00	20,00	96,00
omissis	01/01-31/12	omissis	37,80	38,80	76,60	20,00	96,60
omissis	01/01-31/12	omissis	38,70	38,60	77,30	20,00	97,30
omissis	01/01-31/12	omissis	37,20	38,60	75,80	20,00	95,80

Al fine del punteggio complessivo di valutazione da attribuirsi a ciascun dirigente e per comprendere il punteggio complessivo della colonna "Totale", occorre riferirsi a quanto previsto dallo S.Mi.Va.P. – Manuale di valutazione del personale dirigente che a pag. 26, a specificazione della Tabella 3 – Punteggio complessivo di valutazione, chiarisce testualmente quanto segue:

*“Una volta ultimato il processo valutativo individuale, è necessario non solo rendere confrontabili i risultati ma anche far sì che siano omogenei ed armonici con la situazione complessiva*

dell'organizzazione. Il **risultato finale** del processo sarà pertanto una graduatoria nella quale ogni Dirigente ottiene una posizione corrispondente al punteggio espresso in termini percentuali.

Coerentemente con le finalità ispiratrici della retribuzione di risultato, si ritiene necessario una differenziazione delle retribuzioni tale da spingere una ragionevole e sana competitività tra i potenziali percettori. Si cerca, così, di **enfaticizzare le differenze** tra i valutati con l'obiettivo di mettere in risalto le prestazioni eccellenti.

Un modo efficace per enfaticizzare le suddette differenze è ritenuto quello di **elevare al quadrato il punteggio complessivo ottenuto**.

La distribuzione del fondo avverrà, dunque, dividendo l'importo del fondo stesso per la somma dei quadrati così da ottenere un valore unitario da distribuire ai singoli Dirigenti, da moltiplicare, in seguito, per il punteggio ottenuto da ciascuno”.

## § 6.2 La Validazione della relazione consuntiva sulla performance

L'art. 56 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, disciplina la “relazione consuntiva della performance”.

La Relazione consuntiva sulla performance è un documento di rendicontazione, con il quale si evidenziano a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati di performance, organizzativa e individuali raggiunti rispetto a quelli attesi con riferimento ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate, nonché gli eventuali scostamenti registratisi rispetto ai target programmati e attesi.

A tale riguardo alla Relazione sulla performance deve essere assicurata visibilità in un'ottica di completa trasparenza comunicandola ai cittadini ed ai soggetti direttamente interessati (stakeholder), attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale della Provincia nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza, al fine di garantire l'attuazione di principio di accountability.

**In caso di mancata adozione della Relazione sulla performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato per i dirigenti e dei premi per il restante personale.**

Con la Relazione consuntiva della performance si conclude il Ciclo di gestione della performance.

Ai sensi dell'art. 56, comma 5, del Sistema di Performance Management della Provincia di Ancona **il N.I.Va.P. valida la Relazione consuntiva sulla performance** e la trasmette al Presidente della Provincia per le sue valutazioni, per la definizione delle eventuali procedure di conciliazione e per la sua definitiva approvazione.

Pertanto:

### **il N.I.Va.P. in composizione monocratica**

Visto il D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 “Attuazione della legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

Visto l'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;

Visto il PEG-Piano della performance per l'esercizio 2015 approvato dalla Presidente della Provincia di Ancona con decreto n. 322 del 27/11/2015;

Sulla base della metodologia contenuta nello S.Mi.Va.P., della documentazione giustificativa prodotta, dei colloqui intercorsi con i dirigenti e sulla base delle considerazioni esposte nel verbale n. 12 del 19/7/2016 e nella presente relazione consuntiva sulla performance;

#### DECIDE

- 1) di validare la presente relazione consuntiva sulla performance;
- 2) di trasmettere la stessa al Presidente della Provincia di Ancona, quale valutatore finale, per le sue definitive valutazioni, per la definizione delle eventuali procedure di conciliazione e per la sua definitiva approvazione.

Ancona, 19 luglio 2016

Il N.I.Va.P. – Organo monocratico  
Dott. Pasquale Bitonto