

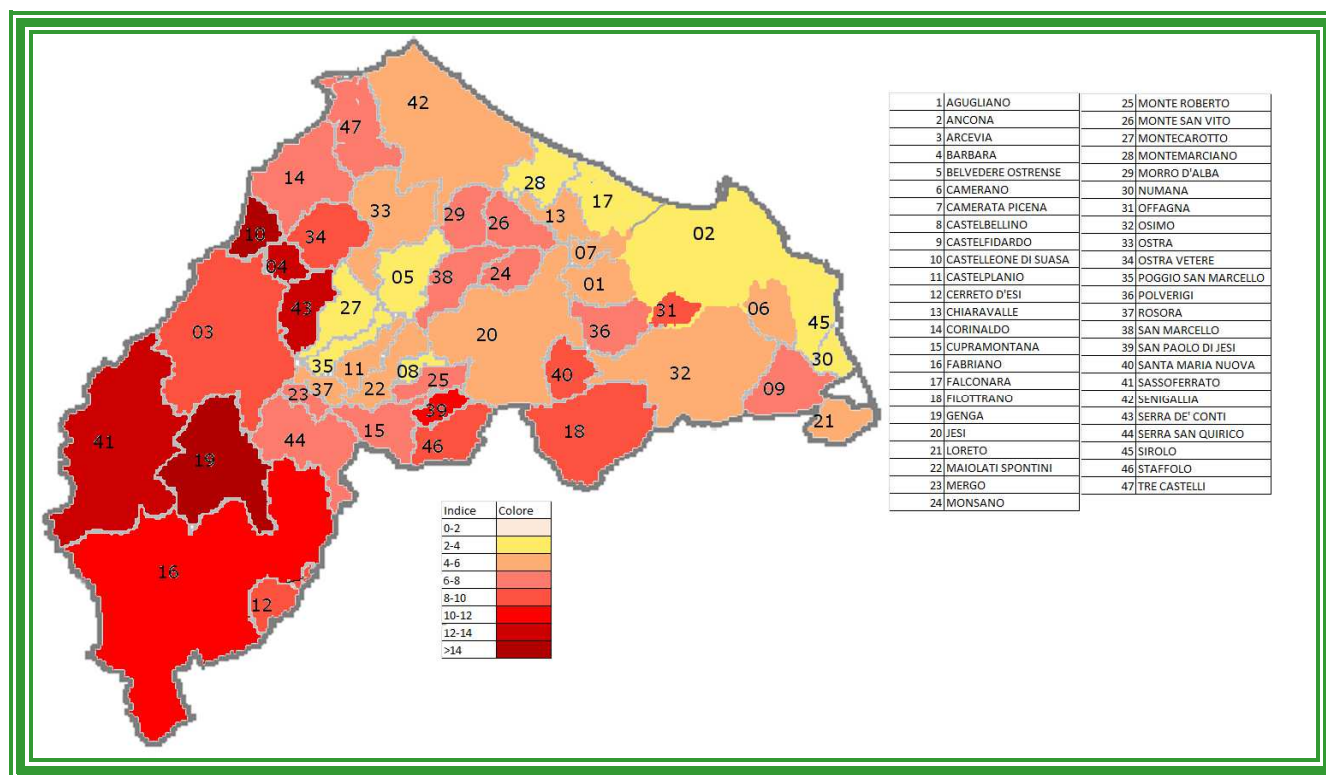
PROVINCIA DI ANCONA

Relazione consuntiva sulla performance Anno 2015

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

N.I.Va.P. (Nucleo Indipendente di Valutazione della Performance), organismo alternativo all'O.I.V. per effetto della non vincolatività dell'art. 14, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 ai sensi degli artt. 16 e 74 dello stesso D.Lgs. n. 150/2009

Stralcio del monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni desunto dalla relazione annuale consuntiva sulla Performance anno 2015 effettuata dal N.I.Va.P. ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009 recepito all'art. 34, comma 2, lett. g) del Sistema di Performance Management della Provincia di Ancona



(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. 162 del 11/8/2016;

(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)

IL SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT DELLA PROVINCIA DI ANCONA

Adeguamento dell'ordinamento della Provincia di Ancona alle disposizioni del 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".

Regolamento collegato al regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e della struttura organizzativa della Provincia di Ancona

TITOLO II

IL SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT DELLA PROVINCIA DI ANCONA

CAPO I

SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT

... *Omissis* ...

Art. 6

L'articolazione del Sistema di Performance Management

1. La Provincia di Ancona adeguandosi ai principi del D. Lgs. n. 150/2009 istituisce, secondo le peculiarità del proprio ordinamento, il Sistema di Performance Management, quale Sistema integrato articolato in in tre sottosistemi ciascuno dei quali con l'obiettivo di perseguire una delle seguenti finalità generali:

- a) misurare e valutare la performance organizzativa e individuale (**sottosistema di misurazione e valutazione della performance**)¹ (S.Mi.Va.P.);
- b) premiare le buone performance, organizzative e individuali, valorizzando i meritevoli (**sottosistema della premialità**);
- c) rendere visibile e trasparente la performance, anche attraverso il confronto con Enti analoghi e con le migliori pratiche a livello nazionale (**sottosistema di trasparenza e di integrità**).

¹ La CiVIT con deliberazione n. 89/2010 ha definito il *Sistema di misurazione della performance* come il "Sistema di cui deve dotarsi un'organizzazione per svolgere le funzioni fondamentali di acquisizione, analisi e rappresentazione di informazioni necessarie per consentire la misurazione e valutazione della performance sia organizzativa che individuale. Un Sistema di misurazione della performance si compone di tre elementi fondamentali: a) indicatori; b) target; c) infrastruttura di supporto e processi". (Cfr. parole chiave delibere CiVIT aggiornato al 28/12/2010).

... OMISSIS

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"> 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; 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 	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	Fabrizio Basso	38,30	38,80	77,10	20,00	97,10
omissis	01/01-31/12	Massimo Sbriscia	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