

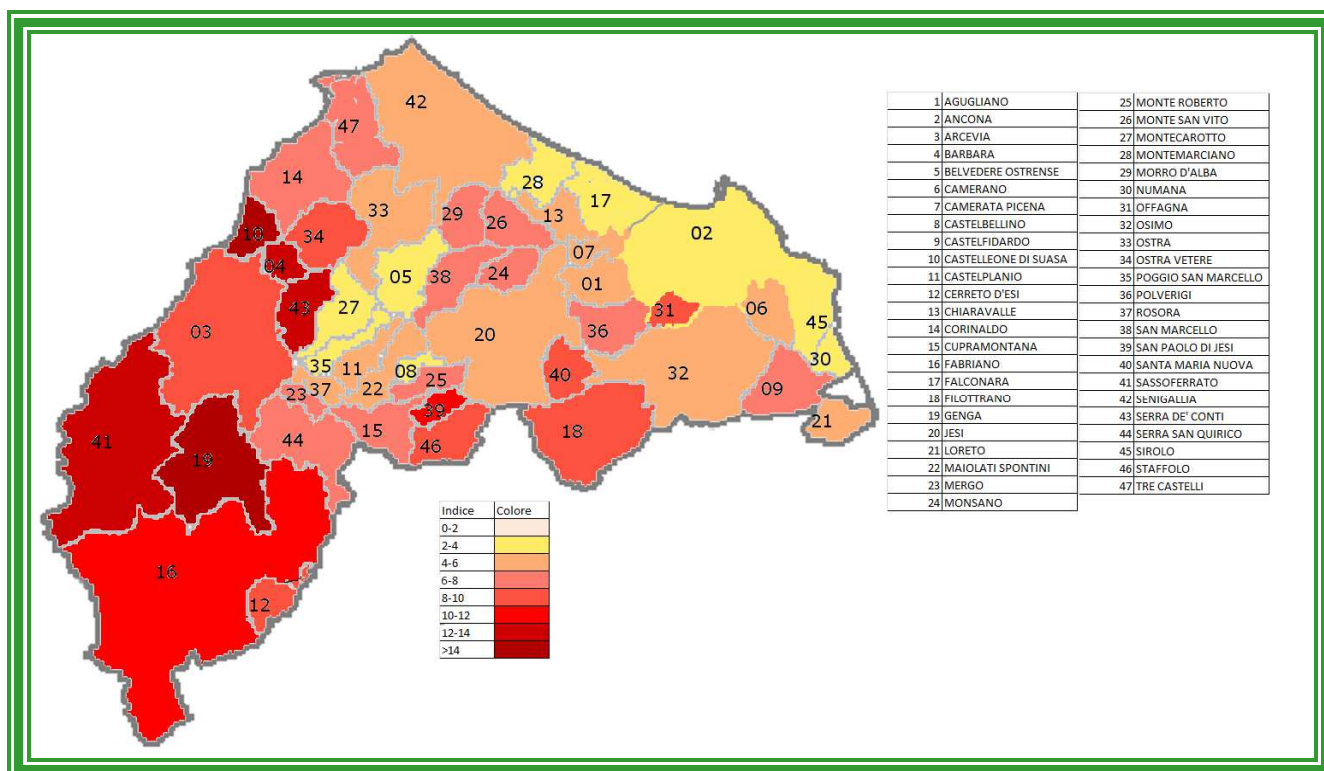
# PROVINCIA DI ANCONA

## 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 della **validazione** effettuata dal N.I.Va.P. ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del D.Lgs. n. 150/2009 recepito dal Sistema di Performance Management della Provincia di Ancona all'art. 35, comma 2, lett. f).



(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)*

.... omissis ....

## 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 del 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