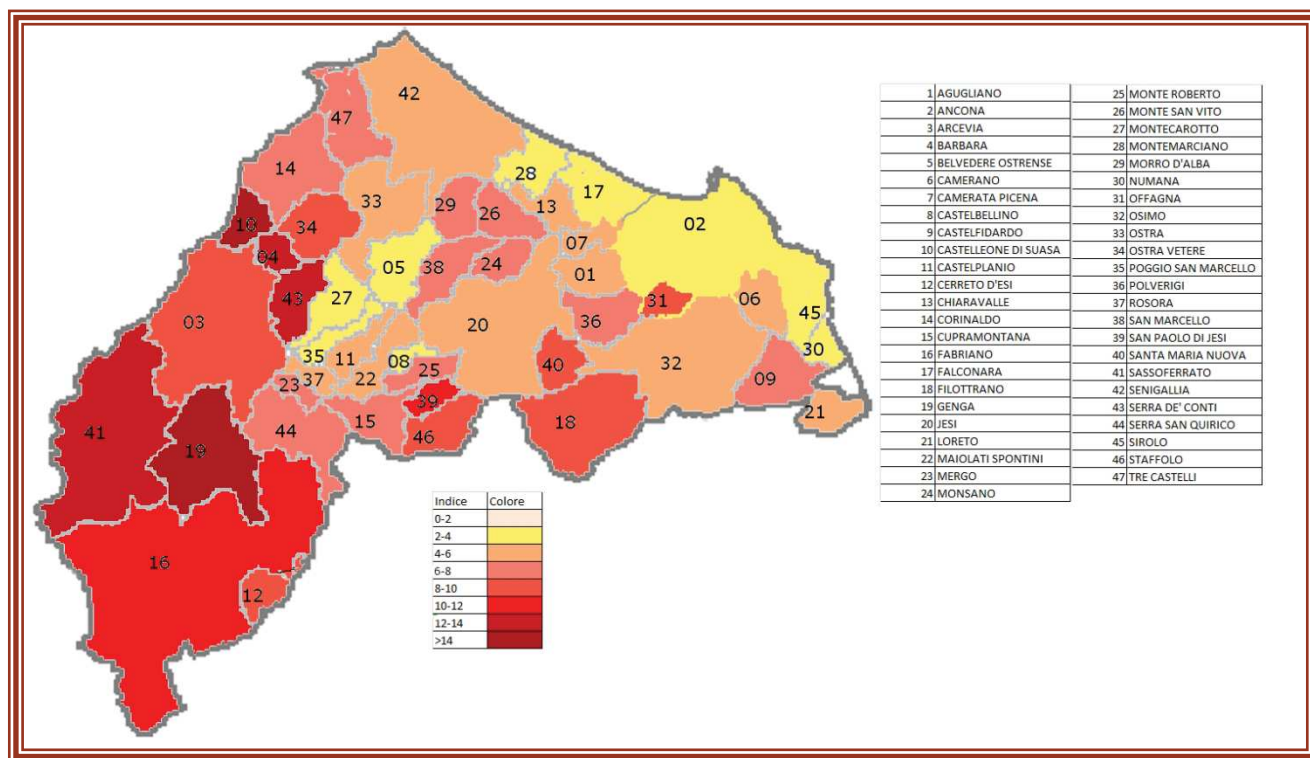


PROVINCIA DI ANCONA

Relazione consuntiva sulla performance Anno 2016

(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 2016

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

La presente relazione di valutazione relativa alle performance individuale ed organizzativa dei dirigenti per l'anno 2016:

- 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. 11 del 29 giugno 2017;
- è stata approvata dalla Presidente della Provincia di Ancona con decreto n. _____ del ____/2017;

(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 2016

- 4.1 La proposta di valutazione della performance dei singoli dirigenti: comportamenti organizzativi (capacità manageriale), obiettivi di performance individuale e obiettivi di performance organizzativa. Introduzione

4.2 Valutazione complessiva del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance individuale.

4.2.1 Gli obiettivi di performance individuale assegnati nel 2016

4.2.2 Criteri per la valutazione degli obiettivi di struttura (performance individuale)

4.2.3 Proposta di valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi di performance individuale

4.3 La proposta di valutazione dei comportamenti organizzativi (capacità manageriale), dei singoli dirigenti.

4.3.1 Le valutazioni delle capacità manageriali dei singoli dirigenti

4.4 La Valutazione complessiva del grado di raggiungimento degli Obiettivi di performance organizzativa

4.4.1 Gli obiettivi di performance organizzativa assegnati nel 2016.

4.4.2 Criteri per la valutazione degli obiettivi di performance organizzativa

4.4.3 Proposta di valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa

PARTE V: GLI ADEMPIMENTI PROPEDEUTICI ALLA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE CONSUNTIVA SULLA PERFORMANCE 2016

5.1 Il Coordinamento tra il Piano della Performance e il PTPC (deliberazione CIVIT n. 6 del 17/01/2013)

5.2 La verifica del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009 e art. 42, comma 2, lett. g) del Sistema di Performance Management)

PARTE VI: LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE CONSUNTIVA DELLA PERFORMANCE 2016

6.1 La proposta di valutazione dei Dirigenti.

6.2 I dati relativi alla distribuzione dei premi e degli incentivi in forma aggregata sia per i Dirigenti che per i dipendenti (art. 20, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 33/2013)

6.3. La validazione della relazione consuntiva sulla performance 2016.

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 2016 ha rappresentato per la Provincia di Ancona l'ennesimo anno di transizione in attesa dell'esito del referendum costituzionale riguardante la legge di riforma del Titolo V della Parte II della Costituzione e delle relative norme di attuazione, quest'ultima approvata in via definitiva dalla Camera il 12 aprile 2016. Il referendum, resosi necessario in quanto la legge di riforma costituzionale è stata approvata dai due rami del parlamento con maggioranze inferiori a due terzi dei componenti ed è stata presentata richiesta di referendum confermativo ai sensi dell'art. 138, comma 2, della Cost., si è tenuto in data 4/12/2016 con esito negativo.

Si evidenzia che le Province, quali Enti di Area Vasta, sono disciplinate provvisoriamente dalla legge 7 aprile 2014, n. 56 (*"Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e sulle fusioni di comuni"*), che, all'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"*. Pertanto, tenuto in considerazione che l'esito del referendum si è avuto nel mese di dicembre 2016, anche in questo anno 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 sopra richiamata legge n. 56/2014, 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"* e risulta tuttora vigente malgrado l'esito negativo del referendum costituzionale.

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 vigore 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, delle 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 dallo Stato** che, solo grazie ai correttivi apportati con i provvedimenti finanziari 2016 (L. 28/12/2015 n. 208, art. 1, comma 754: “*Alle province e alle città metropolitane delle regioni a statuto ordinario è attribuito un contributo complessivo di 495 milioni di euro nell'anno 2016, 470 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2017 al 2020 e 400 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021, di cui 245 milioni di euro per l'anno 2016, 220 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2017 al 2020 e 150 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021 a favore delle province e 250 milioni di euro a favore delle città metropolitane, finalizzato al finanziamento delle spese connesse alle funzioni relative alla viabilità e all'edilizia scolastica. Con decreto del Ministro dell'interno, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro delegato per gli affari regionali e le autonomie, da adottare entro il 28 febbraio 2016, sentita la Conferenza Stato-città ed autonomie locali, è stabilito il riparto del contributo di cui al periodo precedente, tenendo anche conto degli impegni desunti dagli ultimi tre rendiconti disponibili relativi alle voci di spesa di cui al primo periodo*”), ha portato a registrare nel bilancio 2016 della Provincia di Ancona 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.

Il processo di trasferimento del personale non addetto alle funzioni fondamentali ha interessato n. 131 dipendenti. Per quanto riguarda invece il personale dei servizi per l'impiego questo insiste nella dotazione organica della Provincia di Ancona ma da un punto di vista funzionale è assegnato alla Regione Marche che ne è datore di lavoro.

§ 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.

I nuovi organi previsti dalla legge n. 56/2014 sono stati 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 2016** approvato con decreto della Presidente della Provincia di Ancona n. 139 del 21/07/2016, successivamente integrato con Decreti presidenziali n. 163 dell'11/8/2016 e n. 229 del 22/11/2016, 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 2016 quale effetto delle seguenti vicende:

- 1) le preoccupazioni legate all'ipotesi di soppressione dell'Ente Provincia conseguente al possibile esito positivo del referendum abrogativo che si è svolto il 4/12/2016;
- 2) 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, con la legge n. 190/2014 (legge finanziaria del 2015) e parzialmente attenuati con l'art. 1, comma 754, della L. 28/12/2015 n. 208

3) il farraginoso e lento processo di riordino delle funzioni non fondamentali delle Province in attuazione della L. n.56/2014 che ha visto **trasferire il relativo personale alla Regione Marche solo dal 1° aprile 2016;**

4) 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;

5) il divieto di nuove assunzioni per le Province, e la conseguente consistente riduzione del personale dirigenziale, **ridottosi**, nel periodo dal 1° aprile 2016 al 1° gennaio 2017 ad una sola unità;

6) la scadenza, **alla data del 1° novembre 2016**, dell'unico rapporto dirigenziale a tempo determinato, non prorogabile ai sensi dell'art. 1, comma 420, della Legge 23/12/2014, riguardante l'Ing. Massimo Sbriscia, e **conseguente riduzione della compagine dirigenziale a sola n. 1 unità**. Per sopperire alla mancanza di un adeguato numero di dirigenti si è provveduto ad istituire n. 4 alte professionalità (decreti 219-220-221-222 del 10/11/2016) a cui sono state delegate con le determinazioni di assegnazione delle alte professionalità anche parte delle funzioni dirigenziali attinenti all'area stessa.

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.

§ 1.5 La precarietà della struttura dirigenziale

Nell'anno 2016, come già sopra anticipato, la gestione amministrativa/tecnica era stata affidata fino al 31/10/2016 a n. 2 dirigenti, di cui n. 1 a tempo determinato (avv. Fabrizio Basso e ing. Massimo Sbriscia, quest'ultimo a t.d.). Considerato che in questo Ente le massime strutture organizzative sono rappresentate dai "Settori" e che quest'ultimi, con decreto della Presidente n. 351 del 28/12/2015, **sono stati ridotti da n. 10 a n. 4**, ad entrambi i dirigenti, oltre ai settori di titolarità, sono state **affidate "ad interim", dal 28/12/2015, le ulteriori n. 2 strutture di massima dimensione** previste dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, secondo le disposizioni contenute nel Decreto della Presidente n. 33 del 4/3/2016.

In particolare all'Avv. Fabrizio Basso è stata affidata la titolarità del Settore I (Affari istituzionali e generali, Polizia provinciale, Controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale (art. 1, comma 85, lett. f) legge n. 56/2014), Risorse umane, Organizzazione, Contratti, Informatica, Avvocatura, Raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali (art. 1, comma 85, lett. d) legge n. 56/2014), comprensivo delle funzioni provinciali non fondamentali inerenti tale Settore, oltre che ad interim il Settore II (Bilancio, Economato, Istruzione, Politiche comunitarie, Enti partecipati, Programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale (art. 1, comma 85, lett. c) legge n. 56/2014).

All'Ing. Massimo Sbriscia è stata affidata la titolarità del Settore IV (Tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza (art. 1, comma 85, lett. a) legge n. 56/2014), Governo del territorio, Pianificazione territoriale provinciale di coordinamento (art. 1, comma 85, lett. a) legge n. 56/2014), oltre che ad interim il Settore III (Lavori pubblici, Gestione dell'edilizia scolastica (art. 1, comma 85, lett. e) legge n. 56/2014), Viabilità, Costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente; Pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale; Autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale (art. 1, comma 85, lett. b) legge n. 56/2014).

Poiché in data 1/11/2016 l'Ing. Massimo Sbriscia ha ottenuto un incarico dirigenziale a tempo determinato presso la Regione Marche, con successivo Decreto della Presidente n. 206 del 28/10/2016 la titolarità del Settore I è stata affidata al Dott. Fabrizio Basso e allo stesso sono stati assegnati gli incarichi ad interim del Settori II-III- IV , con la stessa decorrenza 1° novembre 2016.

Nonostante 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, e alla cronica carenza di personale abbiano influito negativamente sull'ordinaria attività amministrativa degli uffici, pur tuttavia, nonostante le difficoltà connesse alla precarietà della struttura dirigenziale si è lo stesso assicurata l'attuazione degli obiettivi previsti nel Piano degli Obiettivi e della Performance 2016.

In conclusione va detto che il processo di riordino delle funzioni non fondamentali, avviato con l'art. 1, comma 89 della legge n. 56/2014, è proseguito con la L.R. n. 13 del 3/4/2015.

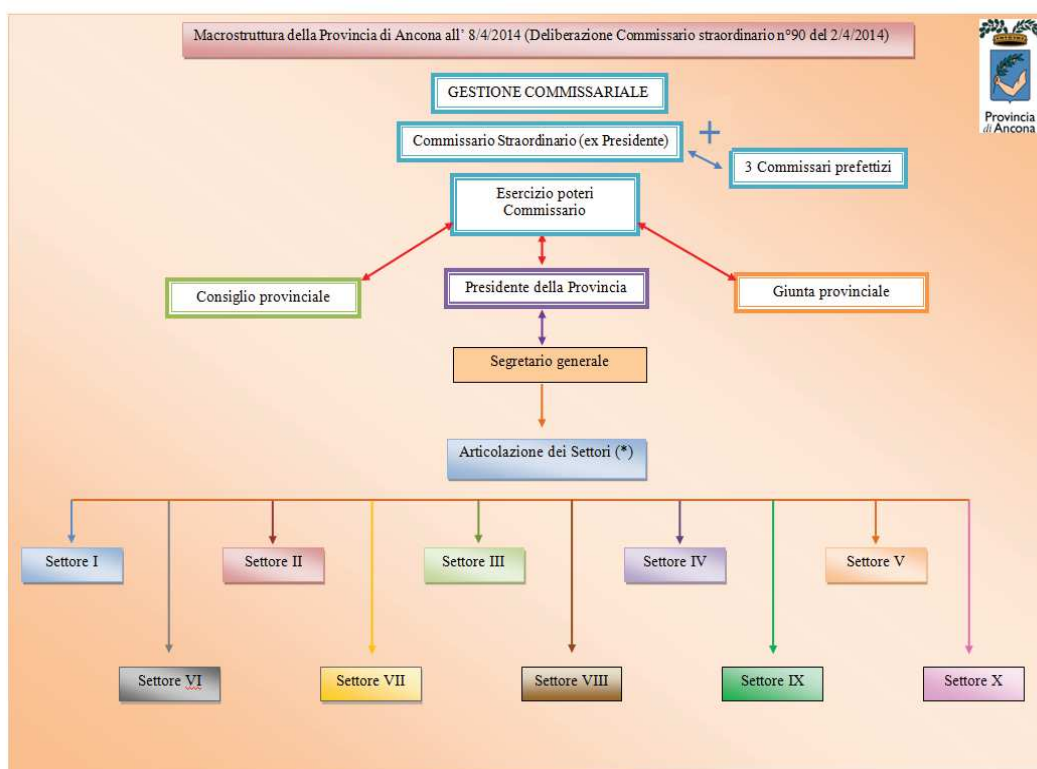
Tale legge per effetto dell'entrata in vigore dell'art. 16 della L.R. 21/12/2015 n. 28 ha visto il differimento alla data dle 31/03/2016 della cessazione da parte delle Province dell'esercizio delle funzioni di cui all'Allegato A della L.R. n. 13/2015.

Nonostante tale differimento che ha comportato la prosecuzione della gestione delle funzioni non fondamentali fino alla data dell'effettivo avvio di esercizio da parte dell'ente subentrante secondo il principio della continuità amministrativa, previsto dall'art. 1, comma 89, terzo periodo, delle legge n. 56/2014, la legge di stabilità 2015 (Legge n. 190/2014) a sua volta con l'art. 1, commi 420 (ce ha tra l'altro bloccato per le Province ogni forma di assunzione), 421 (che ha previsto la riduzione della dotazione organica delle Province in misura pari al 50% della spesa del personale di ruolo alla data dell'8/4/2014, data di entrata in vigore della legge n. 56/2014) e 418 (con cui si è quantificato un contributo triennale a carico del settore delle Province, finalizzato al risanamento della finanza pubblica) ha nei fatti posto dei limiti fortemente invasivi alla normale funzionalità delle Province con riconosciuti effetti pregiudizievoli sull'ordinaria attività istituzionale.

La seguenti tabelle riassumono le riduzioni della dotazione organica della Provincia di Ancona e la conseguente nuova ridotta articolazione delle strutture di massima dimensione (Settori) dell'Ente:

Figura n. 1 Riduzione del numero delle posizioni dirigenziali e delle posizioni organizzative per effetto della riduzione disposta dall'art. 1, commi 420 e 421, della legge n. 190/2014 (Legge di stabilità 2015)

| Macrostruttura alla data 8/4/2014 (entra in vigore legge n. 56/2014) | Nuova Macrostruttura alla data 1/1/2016 (art. 1, comma 421 legge n. 190/2014 legge di stabilità 2015) | Differenza (dati relativi all'esodo del personale) |
|--|---|--|
| n. Settori: 10 | n. Settori: 4 | n. Settori: - 6 |
| n. P.O.: 34 | n. P.O.: 16 | n. P.O.: - 18 |



Organizzazione dei Settori alla data dell'8/4/2014

| (*) ORGANIZZAZIONE DEI SETTORI | |
|--------------------------------|--|
| SEGRETERIO GENERALE | FUNZIONI ART.: 97 TUEL; RPCT; N.I.V.A.P.; COORDINATORE SERVIZIO CONTROLLI INTERNI; SOSTITUTO DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO INADEMPIENTE |
| SETTORE I | AFFARI ISTITUZIONALI E GENERALI, POLIZIA PROVINCIALE, FLORA E FAUNA |
| SETTORE II | RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE, CONTRATTI, INFORMATICA, AVVOCATURA |
| SETTORE III | BILANCIO, POLITICHE COMUNITARIE, CULTURA, TURISMO, SOCIALE |
| SETTORE IV | ISTRUZIONE, FORMAZIONE, RENDICONTAZIONE E LAVORO |
| SETTORE V | EDILIZIA |
| SETTORE VI | EDILIZIA RESIDENZIALE, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI, PROTEZIONE CIVILE |
| SETTORE VII | TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE |
| SETTORE VIII | SVILUPPO ECONOMICO |
| SETTORE IX | URBANISTICA |
| SETTORE X | GESTIONE VIABILITÀ |

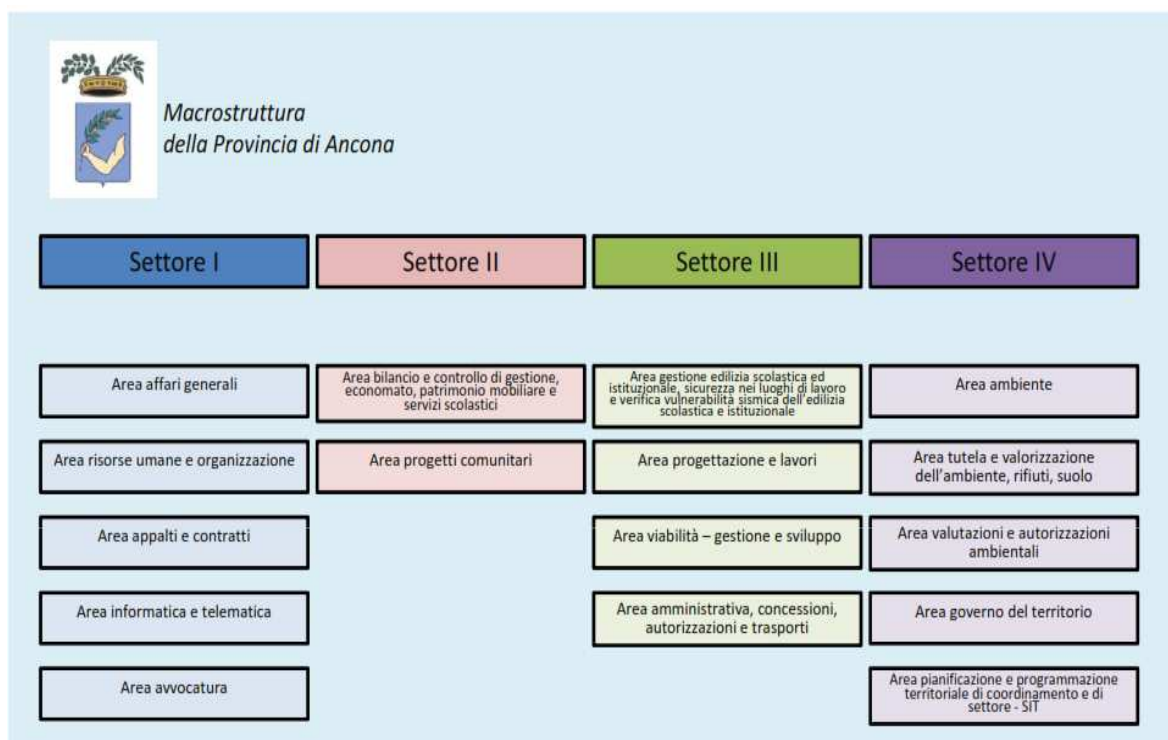
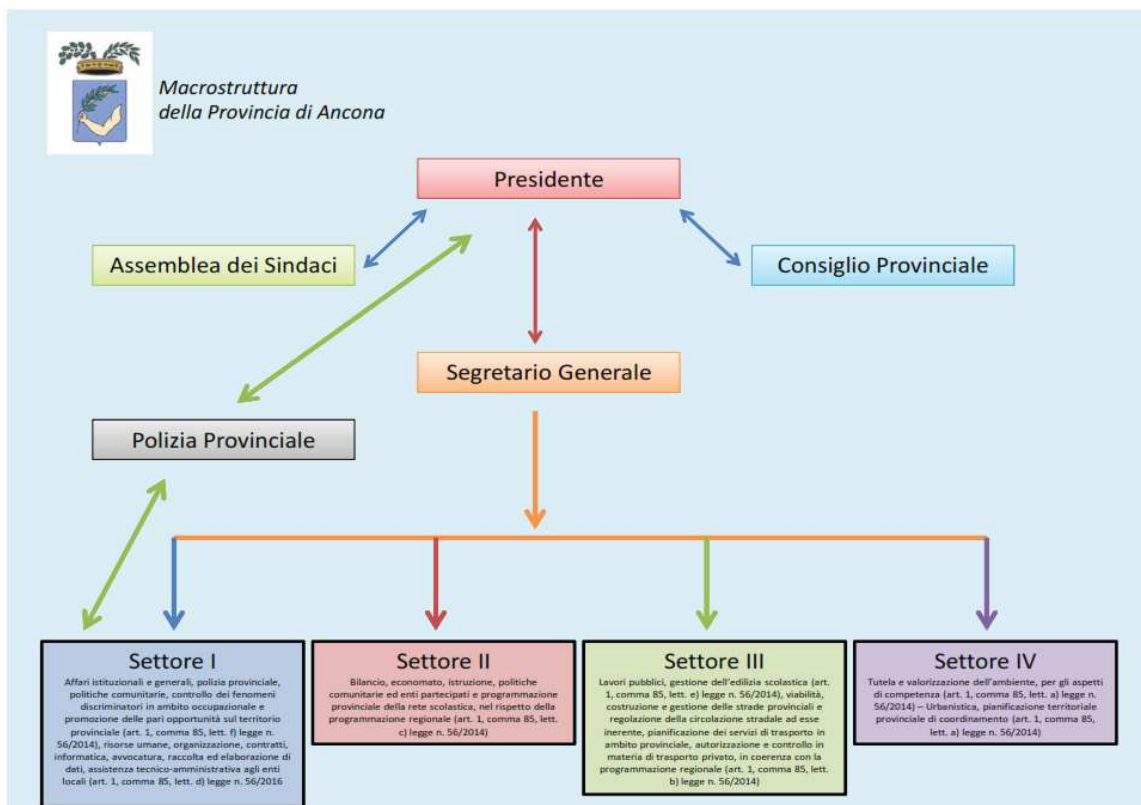
Organizzazione per Aree di attività (Posizioni Organizzative) alla data dell'8/4/2014

| (**) Struttura organizzativa (Aree di attività) alla data del 2 aprile 2014/1 | | | |
|---|---|--|--|
| SETTORI | AREE | TITOLARE P.O. | |
| I | AFFARI ISTITUZIONALI E GENERALI, POLIZIA PROVINCIALE, FLORA E FAUNA | Affari Generali Area Polizia provinciale, Flora e Fauna Area Informatica e Telematica | Laura Lampa Sauro Salustri Claudio Lumachini |
| II | RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE, CONTRATTI, INFORMATICA, AVVOCATURA | Area Risorse umane e Organizzazione Area Appalti e contratti Area Avvocatura | Paolo Marcellini Jasmin Massaccesi Claudia Domizio (a.p.) |
| III | BILANCIO, POLITICHE COMUNITARIE, CULTURA, TURISMO, SOCIALE | Area Bilancio, Entrate, Controllo di Gestione Area Gestione della spesa Area Economato Patrimonio mobiliare Servizi scolastici Area Progetti Comunitari Area Cultura e Turismo Area del Sociale | Lorenzo Torbidoni (a.p.) <i>(vacante)</i> Meri Mengoni Anna Laura Lacerra Stefania Battistoni Gianluca Causo |
| IV | ISTRUZIONE, FORMAZIONE, RENDICONTAZIONE, LAVORO | Area Lavoro Area Istruzione, Formazione professionale, Borse Lavoro, Sostegno Impresa Area Contabilità e monitoraggio CIOF Ancona CIOF Jesi CIOF Senigallia CIOF Fabriano Area Controlli e Servizi Ispettivi | Maria Elena Cherubini Massimo Rocchi Roberta Angeletti Lorenzo Barucca Moreno Menotti Carolina Mercolini Anna Rita Paleco Valentina Manfrini |

Organizzazione per Aree di attività (Posizioni Organizzative) alla data dell'8/4/2014

| (**) Struttura organizzativa (Aree di attività) alla data del 2 aprile 2014/2 | | |
|--|---|--|
| V | EDILIZIA | Area Edilizia Area Progettazione e Lavori Alessandra Vallasciani Riccardo Cerasa |
| VI | EDILIZIA RESIDENZIALE, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI, PROTEZIONE CIVILE | Area Segreteria amm.va Area Procedure Autorizzazioni e Valutazioni Ambientali Area Protezione Civile e Assetto Idrogeologico Area SIT PTC Stefania Gioia Raffaella Romagna Paolo Sandroni Massimo Orciani |
| VII | TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE | Area Ecologia e Segreteria amministrativa Area Ambiente Area Acque pubbliche e sistemazioni idrauliche Antonella Fuselli <i>(vacante)</i> Massimo Baldinelli |
| VIII | SVILUPPO ECONOMICO | Area Copianificazione, sviluppo economico, infrastrutture, mobilità Area Agricoltura Maria Grazia Di Biagio Luciano Neri |
| IX | URBANISTICA | Area Urbanistica Sergio Bugatti |
| X | GESTIONE VIABILITA' | Area Coordinamento unità operative esterne Area Amministrativa, concessioni ed autorizzazioni Giacomo Dolciotti Sergio Garofoli |

Macrostruttura al 31/12/2016 (D.P. n. 351 del 28/12/2015) in attuazione art. 1, comma 421 della legge n. 190/2014 (L. stabilità 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 |
|-----|-----------------------------|--------------------------------|
| 11) | Obiettivi raggiunti | Punti 40 |
| 22) | Comportamenti organizzativi | Punti 40 |
| 33) | 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 “proprietary” 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): | (0-4) |
| 2 (scarsamente raggiunto): | (5-15) |
| 3 (sufficientemente raggiunto): | (16-25) |
| 4 (raggiunto): | (26-35) |
| 5 (raggiunto in modo eccellente): | (36-40) |

§ 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 **seguito 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.

Poiché 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", come meglio si specificherà al successivo paragrafo 3.6 "La valutazione del Segretario generale".

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 propositagli dal Nucleo.

Il Presidente valutata 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 2016

§ 4.1 La proposta di valutazione della performance dei singoli dirigenti: comportamenti organizzativi (capacità manageriale), obiettivi di performance individuale e obiettivi di performance organizzativa. Introduzione

La valutazione dei Dirigenti nell'anno 2016, come evidenziato nella Parte I della presente relazione, risulta caratterizzata da una consistente riduzione delle unità di personale dirigenziale per cui 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 n. 2 strutture rimaste vacanti fino al 31/10/2016.

Dal 1° novembre, a seguito della scadenza del contratto a tempo determinato, ex art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, riguardante l'Ing. Massimo Sbriscia, non ulteriormente prorogabile stante il divieto di cui all'art. 1, comma 420, della 23/12/2014 n. 190, la compagine dirigenziale si è ridotta ad n. 1 unità (Dott. Fabrizio Basso), assegnataria anche degli incarichi ad interim dei n. 3 Settori vacanti.

Come già evidenziato in precedenza, l'unico dirigente ha esercitato la facoltà di delegare parte delle funzioni dei n. 3 Settori vacanti a n. 4 alte professionalità.

La particolare e insolita situazione che si è creata a livello organizzativo ha comportato, (come già avvenuto negli anni precedenti, con riferimento alle valutazioni sul conseguimento degli obiettivi assegnati con i Piani della Performance), per la valutazione dei dirigenti relativa al conseguimento degli obiettivi assegnati con il Piano della Performance, 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 prive del dirigente titolare.

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 2016, 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 2016, quest'ultimo approvato dalla Presidente con decreto n. 139 del 21/07/2016 e successivamente integrato con Decreti Presidenziali n. 163 dell'11/8/2016 e n. 229 del 22/11/2016.

La valutazione si completa con quella dei comportamenti organizzativi espressi dai Dirigenti (capacità manageriale).

Il NIVaP quindi deve procedere ad elaborare una proposta di valutazione della performance dei singoli dirigenti sulla base dei tre elementi individuati nello SMiVaP e sinteticamente rappresentati nella seguente tabella relativa al punteggio complessivo massimo di valutazione attribuibile ferma restando la definitiva valutazione da parte della Presidente della Provincia nel suo ruolo di valutatore finale.

Tabella relativa al punteggio complessivo massimo di valutazione attribuibile ai singoli Dirigenti

| N° | Fattori | Punteggio massimo attribuibile |
|-----|--|--------------------------------|
| 11) | Obiettivi di performance individuale raggiunti | Punti 40 |
| 22) | Comportamenti organizzativi (capacità manageriale) | Punti 40 |
| 33) | Obiettivi di performance organizzativa raggiunti | Punti 20 |
| | Totale | Punti 100 |

§ 4.2. La Valutazione complessiva del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance individuale

Per quanto riguarda **gli obiettivi di performance individuale 2016**, questi, malgrado il numero esiguo dei dirigenti in servizio nell'anno 2016, 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 e non completamente attuate.

§ 4.2.1 Gli obiettivi di performance individuale assegnati nel 2016

Di seguito, in relazione ad ogni struttura dirigenziale, si elencano gli obiettivi di performance individuale assegnati nel 2016, con i relativi pesi percentuali.

Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della performance anno 2016

SETTORE I

AFFARI ISTITUZIONALI E GENERALI, POLIZIA PROVINCIALE, CONTROLLO DEI FENOMENI DISCRIMINATORI IN AMBITO OCCUPAZIONALE E PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ SUL TERRITORIO PROVINCIALE (art. 1, comma 85, lett. f) legge n. 56/2014), RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE, CONTRATTI, INFORMATICA, AVVOCATURA, RACCOLTA ED ELABORAZIONE DI DATI, ASSISTENZA TECNICOAMMINISTRATIVA AGLI ENTI LOCALI (art. 1, comma 85, lett. d) legge n. 56/2014)

Dirigente titolare: Avv. Fabrizio Basso

OBIETTIVI 2016

| <i>Cod.</i> | <i>Obiettivo</i> | <i>Area</i> | <i>Peso percentuale</i> |
|-------------|--|-----------------|-------------------------|
| 1 | Ripetizione contratti di assicurazione con riduzione premi assicurativi (n. 3 lotti, n.10 polizze) in seguito all'attuazione della legge n. 56/2014 e legge regionale n. 13/2015 | Affari Generali | 10/100 |
| 2 | Riorganizzazione servizi interni di supporto (posta- protocollo – archivio- commessi) | Affari Generali | 15/100 |

| <i>Cod.</i> | <i>Obiettivo</i> | <i>UO</i> | <i>Peso percentuale</i> |
|-------------|--|---------------------|-------------------------|
| 1 | Riorganizzazione Servizio di Polizia provinciale susseguente al processo di riordino delle funzioni dell'Ente - Creazione di una banca dati sperimentale delle attività del Servizio | Polizia Provinciale | 10/100 |

| <i>Cod.</i> | <i>Obiettivo</i> | <i>Area</i> | <i>Peso percentuale</i> |
|-------------|---|--------------------------------|-------------------------|
| 1 | Attuazione trasferimento personale delle funzioni non fondamentali – Convenzioni con la Regione Marche | Risorse umane e organizzazione | 15/100 |
| 2 | Controlli a campione riguardanti lo svolgimento di attività extra istituzionali da parte dei dipendenti | Risorse umane e organizzazione | 10/100 |

| <i>Cod.</i> | <i>Obiettivo</i> | <i>Area</i> | <i>Peso percentuale</i> |
|-------------|--|--------------------------|-------------------------|
| 1 | Aggiornamento, con migrazione o sostituzione del PC, di almeno il 70% delle stazioni di lavoro utente utilizzate dai dipendenti della Provincia di Ancona destinati alle funzioni al nuovo sistema operativo Windows 10 e trasferimento dei dati utente alla disponibilità precedente il passaggio | Informatica e Telematica | 15/100 |

| <i>Cod.</i> | <i>Obiettivo</i> | <i>Area</i> | <i>Peso percentuale</i> |
|-------------|---|---------------------|-------------------------|
| 1 | Studio del nuovo codice dei contratti (D.lgs. 18/4/2016, n. 50, in vigore dal 18 aprile), con particolare attenzione alle modifiche e novità introdotte Adeguamento di bandi/disciplinari, lettere di invito, | Appalti e contratti | 10/100 |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | modulistica e contratti alle nuove disposizioni; studio delle linee guida che l'A.N.A.C. di volta in volta emanerà una volta venuto meno il regolamento attuativo del Codice dei Contratti (D.P.R. 207/2010); accreditamento come stazione appaltante presso l'A.N.A.C. sulla base dei criteri che l'Agenzia emanerà | | |
|--|--|--|--|

| <i>Cod.</i> | <i>Obiettivo</i> | <i>Area</i> | <i>Peso percentuale</i> |
|-------------|---|-------------|-------------------------|
| 1 | Avvio del progetto di supporto e assistenza legale ai comuni ricompresi nel proprio territorio da parte del servizio avvocatura della Provincia di Ancona, mediante la possibilità di costituzione dell'ufficio di avvocatura unico per la gestione del contenzioso degli enti che intendono aderire attraverso convenzioni da sottoscrivere ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 267/2000, al fine di conseguire economie di bilancio nelle attività oggetto della convenzione stessa e una migliore economicità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa | Avvocatura | 15/100 |

SETTORE II

BILANCIO, ECONOMATO, ISTRUZIONE, POLITICHE COMUNITARIE ED ENTI PARTECIPATI E PROGRAMMAZIONE PROVINCIALE DELLA RETE SCOLASTICA, NEL RISPETTO DELLA PROGRAMMAZIONE REGIONALE (art. 1, comma 85, lett. c) legge n. 56/12014)

Dirigente *ad interim*: Avv. Fabrizio Basso **OBIETTIVI 2016**

| <i>Cod.</i> | <i>Obiettivo</i> | <i>Area</i> | <i>Peso percentuale</i> |
|-------------|---|----------------------------------|-------------------------|
| 1 | Recupero dei tributi provinciali per la tutela dell'ambiente (addizionale 5% della tassa rifiuti), riscosso dai Comuni e non riversato all'Amministrazione Provinciale | Bilancio e controllo di gestione | 20/100 |
| 2 | Incontri ufficiali del personale dell'Area con il Consiglio Prov.le e con l'Assemblea dei Sindaci per illustrare, tramite slides, la situazione finanziaria dell'Ente risultante dal rendiconto della gestione 2015, nella delicata fase di transizione verso il nuovo Ente di Area Vasta | Bilancio e controllo di gestione | 10/100 |

| <i>Cod.</i> | <i>Obiettivo</i> | <i>Area</i> | <i>Peso percentuale</i> |
|-------------|--|---|-------------------------|
| 1 | 1) Applicazione ed inserimento delle clausole del patto di integrità, del codice di comportamento del dipendente Provincia di Ancona, della disciplina art. 39 del P.T.P.C. (misura di prevenzione "pantouflage-revolving doors") e del protocollo legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata negli appalti pubblici, sottoscritto il 27/11/2015 tra Provincia di Ancona e Prefettura nei disciplinari e nei contratti che saranno effettuati nel 2016 dall'Area Economato per importi a base d'asta superiori a € 4.000,00 - 2) Trasferimento dell'intestazione delle utenze (acqua, luce, gas, telefono) dalla Provincia di Ancona alle istituzioni scolastiche - 3) Gestione contabile e fiscale dell'IVA | Economato patrimonio mobiliare servizi scolastici | 35/100 |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | sugli introiti derivanti dalla vendita dell'energia prodotta dall'impianto fotovoltaico installato presso la Cittadella degli Studi di Fabriano | | |
|--|---|--|--|

| <i>Cod.</i> | <i>Obiettivo</i> | <i>Area</i> | <i>Peso percentuale</i> |
|-------------|---|---------------------|-------------------------|
| 1 | Attività di supporto all'iniziativa promossa dall'Unione Province d'Italia volta a redigere una proposta al Governo per la creazione di una nuova area all'interno degli enti di area vasta, denominata area "Servizi Comuni", articolata in una serie di ambiti di intervento a sostegno dei Comuni del territorio: contratti, appalti e LL.PP., assistenza legale, gestione del personale e concorsi, servizi informatici informazione e comunicazione, statistica e raccolta dati, finanziamenti comunitari e risorse UE, anticorruzione e trasparenza e supporto all'associazionismo comunale | Progetti comunitari | 35/100 |

SETTORE III

LAVORI PUBBLICI, GESTIONE DELL'EDILIZIA SCOLASTICA (art. 1, comma 85, lett. e) legge n. 56/2014), VIABILITÀ, COSTRUZIONE E GESTIONE DELLE STRADE PROVINCIALI E REGOLAZIONE DELLA CIRCOLAZIONE STRADALE AD ESSE INERENTE, PIANIFICAZIONE DEI SERVIZI DI TRASPORTO IN AMBITO PROVINCIALE, AUTORIZZAZIONE E CONTROLLO IN MATERIA DI TRASPORTO PRIVATO, IN COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE REGIONALE (art. 1, comma 85, lett. b) legge n. 56/2014)

Dirigente *ad interim*: Ing. Massimo Sbriscia (dal 1/1/2016 al 31/10/2016)

Dirigente *ad interim*: Avv. Fabrizio Basso (dal 1/11/2016 al 31/12/2016)

OBIETTIVI 2016

| <i>Cod.</i> | <i>Obiettivo</i> | <i>Area</i> | <i>Peso percentuale</i> |
|-------------|---|--|-------------------------|
| 1 | 1) Cittadella degli studi di Fabriano: redazione del collaudo finale amministrativo 2) IIS "Salvati" di Monteroberto - lavori di demolizione, ricostruzione e ampliamento di capannone, rimozione copertura in amianto: ultimazione dei lavori - 3) Miglioramento sismico Liceo scientifico "Volterra" di Sassoferrato: ultimazione dei lavori - 4) Miglioramento sismico Ipsia "Padovano" di Arcevia: ultimazione dei lavori - 5) Adeguamento statico e sismico Liceo scientifico "Campana" di Osimo: ultimazione dei lavori - | Gestione edilizia scolastica ed istituzionale - Progettazione lavori | 50/100 |

| <i>Cod.</i> | <i>Obiettivo</i> | <i>Area</i> | <i>Peso percentuale</i> |
|-------------|--|-------------|-------------------------|
| 1 | Sfalcio dell'erba dalle scarpate e banchine stradali e potature delle alberature lungo le ss.pp., da effettuarsi con i mezzi e personale della viabilità dislocati presso i nuclei operativi esterni - Manutenzione della segnaletica orizzontale e verticale lungo le ss.pp. - 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 | 30/100 |

| <i>Cod.</i> | <i>Obiettivo</i> | <i>Area</i> | <i>Peso percentuale</i> |
|-------------|---|---|-------------------------|
| 1 | Attività di rilascio autorizzazioni /concessioni/nulla osta previste dai Titoli I, II, III del Codice della Strada . Aggiornamento della titolarità dei provvedimenti amministrativi già rilasciati - Informatizzazione pratiche “una tantum” precedenti all’anno 1998. | Amministrativa concessioni e autorizzazioni | 20/100 |

SETTORE IV

AMBIENTE TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE, PER GLI ASPETTI DI COMPETENZA ((art. 1, comma 85, lett. a) legge n. 56/2014) – URBANISTICA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE PROVINCIALE DI COORDINAMENTO (art. 1, comma 85, lett. a) legge n. 56/2014)

Dirigente titolare: Ing. Massimo Sbriscia (dal 1/1/2016 al 31/10/2016)
Dirigente ad interim: Avv. Fabrizio Basso (dal 1/11/2016 al 31/12/2016)

OBIETTIVI 2016

| <i>Cod.</i> | <i>Obiettivo</i> | <i>Area</i> | <i>Peso percentuale</i> |
|-------------|--|-------------|-------------------------|
| 1 | Verifica e inserimento dei dati di georeferenziazione sul sistema informatico ambientale (SIAM) dei manufatti scolmatori presenti (scaricatori di piena) lungo le reti fognarie dell’intero territorio provinciale | Ambiente | 12/100 |
| 2 | Aggiornamento, a seguito di sopraggiunti disposizioni normative, delle autorizzazioni di carattere generale, ai sensi dell’art. 272 c. 2 del D. Lgs. 152/2006 e ss.mm.ii., adottate dalle Provincia per le attività a ridotto inquinamento atmosferico | Ambiente | 11/100 |

| <i>Cod.</i> | <i>Obiettivo</i> | <i>Area</i> | <i>Peso percentuale</i> |
|-------------|--|-----------------|-------------------------|
| 1 | Verifica della corretta gestione delle matrici ambientali (rifiuti, aria e acqua) negli impianti che effettuano lavorazioni galvaniche | Rifiuti e suolo | 12/100 |

| <i>Cod.</i> | <i>Obiettivo</i> | <i>Area</i> | <i>Peso</i> |
|-------------|------------------|-------------|-------------|
|-------------|------------------|-------------|-------------|

| | | | |
|---|--|---|--------------------|
| | | | <i>percentuale</i> |
| 1 | Adozione decreto presidenziale e pubblicazione sul sito internet delle Linee Guida AUA della Provincia | Valutazioni e autorizzazioni ambientali | 12/100 |

| <i>Cod.</i> | <i>Obiettivo</i> | <i>Area</i> | <i>Peso percentuale</i> |
|-------------|--|---|-------------------------|
| 1 | Creazione, nell'ambito del Sistema Informativo Territoriale, di una apposita base dati territoriale e relativa cartografia, con riferimento alle aree sensibili di cui al paragrafo 4.3 del Dm 30.03.2015 ("linee guida per la verifica di assoggettabilità a VIA dei progetti di competenza regionale), da sviluppare attraverso le banche dati ambientali e territoriali disponibili, ed implementando eventuali nuove, specifiche, elaborazioni | Area pianificazione e programmazione territoriale di coordinamento e di settore - SIT | 11/100 |

| <i>Cod.</i> | <i>Obiettivo</i> | <i>Area</i> | <i>Peso percentuale</i> |
|-------------|--|------------------------|-------------------------|
| 1 | Miglioramento dei tempi di conclusione dei procedimenti rispetto ai termini di legge: - in relazione all'emissione dei pareri di conformità sui Piani Regolatori Generali dei Comuni e sulle varianti | Governo del Territorio | 11/100 |
| 2 | Miglioramento dei tempi di conclusione dei procedimenti rispetto ai termini di legge: - in relazione ai procedimenti urbanistico/ambientale dei piani/programmi comunali sottoposti a verifica/Valutazione ambientale strategica, ai sensi del D.Lgs. 152/2006 e ss. mm. e ii. | Governo del Territorio | 11/100 |
| 3 | Vigilanza delle attività estrattive e gestione (in associazione con l'Ufficio Legale ed a supporto di eventuali legali esterni) dei numerosi contenziosi; intensificazione dell'attività di verifica dei quantitativi del materiale estratto nelle attività di cava autorizzate e dichiarati dalle ditte – | Governo del Territorio | 10/100 |
| 4 | Rilascio delle autorizzazioni paesaggistiche e dei pareri per i condoni di opere abusive ricadenti in zone sottoposte a vincolo paesaggistico | Governo del Territorio | 10/100 |

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2016

| <i>Cod.</i> | <i>Obiettivo</i> | <i>Settori</i> | <i>Peso percentuale</i> |
|-------------|---|--|-------------------------|
| 1 | Prima fase dell'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) della Provincia di Ancona per il triennio 2016-2018 ai sensi della determinazione dell'ANAC n. 12 del 28/10/2015 ad oggetto "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione" - | Dirigenti dei Settori coordinati dal Segretario generale in qualità di RPC | 20/20 |

§ 4.2.2 Criteri per la valutazione degli obiettivi di struttura (performance individuale)

La particolare situazione che ha caratterizzato l'anno 2016, 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 attiene 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.

Tale principio trova applicazione anche nell'anno 2016 in quanto, a seguito della scadenza alla data del 31/10/2016 dell'incarico ex art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000 riguardante l'Ing. Massimo Sbriscia, al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, Dott. Fabrizio Basso, sono stati assegnati, con decreto n. 206 del 28/10/2016 della Presidente della Provincia di Ancona, gli incarichi ad interim delle strutture in precedenza assegnate al dirigente in scadenza, ossia il Settori III e IV, oltre alla conferma della titolarità del Settore I e dell'interim del Settore II.

§ 4.2.3 Proposta di valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi di performance individuale

Con riferimento agli **obiettivi di performance individuale** assegnati a ciascun dirigente nel 2016, 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 come risulta dalle tabelle riportate nella Parte VI della presente relazione.**

§ 4.3 La proposta di valutazione dei comportamenti organizzativi (capacità manageriale), dei singoli dirigenti.

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."

§ 4.3.1 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 2016.

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"

In via preliminare va precisato che il processo di riordino delle funzioni provinciali, che si è concluso nell'anno 2016, e la riduzione del numero delle figure dirigenziali in servizio a 2 unità (fino al 31/10/2016), 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 I e IV, 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, 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) alle quali è stato affidato il compito di gestire i 4 settori in cui si articola la struttura dell'Ente. Come già evidenziato in precedenza, **dal 1° novembre 2016 la compagine dirigenziale si è ridotta ad una sola unità.**

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 "farraginosità" 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 preconcepite 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, la propria attività amministrativa e tecnica e l'erogazione dei servizi di competenza.**

In ragione di ciò la valutazione positiva delle capacità manageriali dei dirigenti viene confermata nel punteggio assegnato all'Ing. Massimo Sbriscia nell'anno 2015; per quanto riguarda invece il Dott. Fabrizio Basso, considerato che dal 1° novembre 2016 ha diretto e gestito, quale unico dirigente, i n. 4 settori dell'Ente, di cui n. 3 assegnati dalla Presidente ad interim, si prevede necessariamente un incremento del punteggio riguardante le capacità manageriali rispetto all'anno 2015.

Di seguito vengono riportati i giudizi espressi in forma integrale dal NIVaP riferiti a ciascun dirigente.

A) Avv. Fabrizio Basso

Valutazione delle capacità manageriali

Gli stessi giudizi valutativi delle capacità manageriali dell'avv. Basso vengono di seguito secretati ai fini della pubblicazione della presente relazione per ragioni di privacy come segue:

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). (GIUDIZI OMESSI)

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...

A) Dott. Ing. Massimo Sbriscia

Valutazione delle capacità manageriali

Gli stessi giudizi valutativi delle capacità manageriali dell'ing. Sbriscia vengono di seguito **secretati** ai fini della pubblicazione della presente relazione per ragioni di privacy come segue:

Valutazione delle capacità manageriali del dirigente 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). (GIUDIZI OMESSI)

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...

Con riferimento alla proposta di **valutazione delle capacità manageriali** dei dirigenti avv. Fabrizio Basso e 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), va riconosciuto che gli stessi dirigenti, ... OMISSIS ...

Pertanto sulla base dei giudizi valutativi formulati dal presente N.I.Va.P. **si riconosce agli stessi dirigenti ... OMISSIS ..., come risulta dalle tabelle riportate nella Parte VI della presente relazione.**

§ 4.4 La Valutazione complessiva del grado di raggiungimento degli Obiettivi di performance organizzativa

Una diversa valutazione va invece fatta per gli obiettivi di performance organizzativa, che anche nell'anno 2016 hanno riguardato l'attuazione di un obiettivo legato alla normativa anticorruzione nell'ottica di quel coordinamento tra il sistema di performance management e il PTPC della Provincia di Ancona secondo la deliberazione della CIVIT n. 6 del 17/01/2013.

L'obiettivo in questione, che riveste natura trasversale, **è stato completamente raggiunto entro i termini previsti.**

Trattandosi di un obiettivo trasversale, gestito 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, ad entrambi i dirigenti viene attribuito il punteggio massimo di punti 20/100 in quanto l'obiettivo è stato completamente raggiunto.

§ 4.4.1 Gli obiettivi di performance organizzativa assegnati nel 2016.

L'obiettivo di performance organizzativa previsto nel PdO- Piano della performance 2016 ha riguardato la "Prima fase dell'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) della Provincia di Ancona per il triennio 2016-20178 ai sensi della Determinazione dell'Anac n. 12 del 28/10/2015."

Tale obiettivo è coerente con la natura del P.T.P.C. che, quale strumento dinamico, necessita di aggiornamento annuale secondo la previsione dell'**art. 1, comma 8, della L n 190/2012** e tale necessità di aggiornamento del P.T.P.C., inoltre, è stata prevista in maniera esplicita nel P.N.A. 2013.

Aggiungasi, altresì, che "l'aggiornamento annuale del P.T.P.C. deve tener conto dei seguenti fattori:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- normative sopravvenute che modificano le finalità istituzionali dell'amministrazione (es.: acquisizione di nuove competenze);
- emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del P.T.P.C.;
- nuovi indirizzi o direttive contenuti nel P.N.A."

L'obiettivo di performance organizzativa inserito nel PdO-Piano della Performance 2016 ha riguardato l'aggiornamento del PTPC, successivamente all'adozione da parte di ANAC della

determinazione n. 12 del 28/10/2015, con cui l'Autorità Anticorruzione ha fornito indicazioni integrative e chiarimenti in ordine all'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato dalla CIVIT (oggi ANAC) con delibera n. 72 del 11/09/2013.

La determinazione ANAC n. 12/2015 ha assunto una natura transitoria in attesa dell'entrata in vigore del nuovo PNA che è stato approvato nel 2016 con deliberazione n. 831 del 3/8/2016

L'aggiornamento del PTPC auspicato dall'A.N.A.C. con la determinazione n. 12/2015 ha risposto anche all'esigenza di rendere questi strumenti strategici di ambito decentrato più efficienti, con particolare riferimento all'effettiva attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e con lo scopo di superare le criticità rilevate da ANAC in sede di monitoraggio compiuto su un campione di PTPC esaminati.

§ 4.4.2 Criteri per la valutazione degli obiettivi di performance organizzativa

La particolare situazione che ha caratterizzato l'anno 2016, 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 attiene 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.

Tale principio trova applicazione anche nell'anno 2016 in quanto, a seguito della scadenza alla data del 31/10/2016 dell'incarico ex art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000 riguardante l'Ing. Massimo Sbriscia, al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, Dott. Fabrizio Basso, sono stati assegnati, con decreto n. 206 del 28/10/2016 della Presidente della Provincia di Ancona, gli incarichi ad interim delle strutture in precedenza assegnate al dirigente in scadenza, ossia il Settore III e IV, oltre alla conferma della titolarità del Settore I e dell'interim del Settore II.

§ 4.4.3 Proposta di valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa

Con riferimento agli **obiettivi di performance organizzativa** assegnati ad entrambi i dirigenti nel 2016, 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 come risulta dalle tabelle riportate nella Parte VI della presente relazione.**

PARTE V: GLI ADEMPIMENTI PROPEDEUTICI ALLA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE CONSUNTIVA SULLA PERFORMANCE 2016

§ 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 2016 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 2016, quali obiettivi di performance individuale ed organizzativa, consentono alla Provincia di Ancona di procedere annualmente alla graduale attuazione del P.T.P.C.:

SETTORE I

AFFARI ISTITUZIONALI E GENERALI, POLIZIA PROVINCIALE, CONTROLLO DEI FENOMENI DISCRIMINATORI IN AMBITO OCCUPAZIONALE E PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ SUL TERRITORIO PROVINCIALE (art. 1, comma 85, lett. f) legge n. 56/2014), RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE, CONTRATTI, INFORMATICA, AVVOCATURA, RACCOLTA ED ELABORAZIONE DI DATI, ASSISTENZA TECNICOAMMINISTRATIVA AGLI ENTI LOCALI (art. 1, comma 85, lett. d) legge n. 56/2014)

Dirigente titolare: Avv. Fabrizio Basso
OBIETTIVI 2016

| <i>Cod.</i> | <i>Obiettivo</i> | <i>Area</i> | <i>Peso percentuale</i> |
|-------------|---|--------------------------------|-------------------------|
| 2 | Controlli a campione riguardanti lo svolgimento di attività extra istituzionali da parte dei dipendenti | Risorse umane e organizzazione | 10/100 |

| <i>Cod.</i> | <i>Obiettivo</i> | <i>Area</i> | <i>Peso percentuale</i> |
|-------------|--|---------------------|-------------------------|
| 1 | Studio del nuovo codice dei contratti (D.lgs. 18/4/2016, n. 50, in vigore dal 18 aprile), con particolare attenzione alle modifiche e novità introdotte Adeguamento di bandi/disciplinari, lettere di invito, modulistica e contratti alle nuove disposizioni; studio delle linee guida che l'A.N.A.C. di volta in volta emanerà una volta venuto meno il regolamento attuativo del Codice dei Contratti (D.P.R. 207/2010); accreditamento come stazione appaltante presso l'A.N.A.C. sulla base dei criteri che l'Agencia emanerà | Appalti e contratti | 10/100 |

SETTORE II

BILANCIO, ECONOMATO, ISTRUZIONE, POLITICHE COMUNITARIE ED ENTI PARTECIPATI E PROGRAMMAZIONE PROVINCIALE DELLA RETE SCOLASTICA, NEL RISPETTO DELLA PROGRAMMAZIONE REGIONALE (art. 1, comma 85, lett. c) legge n. 56/2014)

Dirigente *ad interim*: Avv. Fabrizio Basso
OBIETTIVI 2016

| <i>Cod.</i> | <i>Obiettivo</i> | <i>Area</i> | <i>Peso percentuale</i> |
|-------------|---|---|-------------------------|
| 1 | 1) Applicazione ed inserimento delle clausole del patto di integrità, del codice di comportamento del dipendente Provincia di Ancona, della disciplina art. 39 del P.T.P.C. (misura di prevenzione “pantouflage-revolving doors”) e del protocollo legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata negli appalti pubblici, sottoscritto il 27/11/2015 tra Provincia di Ancona e Prefettura nei disciplinari e nei contratti che saranno effettuati nel 2016 dall’Area Economato per importi a base d’asta superiori a € 4.000,00 - | Economato patrimonio mobiliare servizi scolastici | 35/100 |

| <i>Cod.</i> | <i>Obiettivo</i> | <i>Area</i> | <i>Peso percentuale</i> |
|-------------|---|---------------------|-------------------------|
| 1 | Attività di supporto all’iniziativa promossa dall’Unione Province d’Italia volta a redigere una proposta al Governo per la creazione di una nuova area all’interno degli enti di area vasta, denominata area “Servizi Comuni”, articolata in una serie di ambiti di intervento a sostegno dei Comuni del territorio: contratti, appalti e LL.PP., assistenza legale, gestione del personale e concorsi, servizi informatici informazione e comunicazione, statistica e raccolta dati, finanziamenti comunitari e risorse UE, <u>anticorruzione e trasparenza</u> e supporto all’associazionismo comunale | Progetti comunitari | 35/100 |

SETTORE III

LAVORI PUBBLICI, GESTIONE DELL'EDILIZIA SCOLASTICA (art. 1, comma 85, lett. e) legge n. 56/2014), VIABILITÀ, COSTRUZIONE E GESTIONE DELLE STRADE PROVINCIALI E REGOLAZIONE DELLA CIRCOLAZIONE STRADALE AD ESSE INERENTE, PIANIFICAZIONE DEI SERVIZI DI TRASPORTO IN AMBITO PROVINCIALE, AUTORIZZAZIONE E CONTROLLO IN MATERIA DI TRASPORTO PRIVATO, IN COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE REGIONALE (art. 1, comma 85, lett. b) legge n. 56/2014)

Dirigente *ad interim*: Ing. Massimo Sbriscia (dal 1/1/2016 al 31/10/2016)

Dirigente *ad interim*: Avv. Fabrizio Basso (dal 1/11/2016 al 31/12/2016)

OBIETTIVI 2016

| <i>Cod.</i> | <i>Obiettivo</i> | <i>Area</i> | <i>Peso percentuale</i> |
|-------------|--|---|-------------------------|
| 1 | Attività di rilascio autorizzazioni /concessioni/nulla osta previste dai Titoli I, II, III del Codice della Strada. Aggiornamento della titolarità dei provvedimenti amministrativi già rilasciati - Informatizzazione pratiche "una tantum" precedenti all'anno 1998. | Amministrativa concessioni e autorizzazioni | 20/100 |

SETTORE IV

AMBIENTE TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE, PER GLI ASPETTI DI COMPETENZA (art. 1, comma 85, lett. a) legge n. 56/2014) – URBANISTICA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE PROVINCIALE DI COORDINAMENTO (art. 1, comma 85, lett. a) legge n. 56/2014)

Dirigente *titolare*: Ing. Massimo Sbriscia (dal 1/1/2016 al 31/10/2016)

Dirigente *ad interim*: Avv. Fabrizio Basso (dal 1/11/2016 al 31/12/2016)

OBIETTIVI 2016

| <i>Cod.</i> | <i>Obiettivo</i> | <i>Area</i> | <i>Peso percentuale</i> |
|-------------|--|---|-------------------------|
| 1 | Adozione decreto presidenziale e pubblicazione sul sito internet delle Linee Guida AUA della Provincia | Valutazioni e autorizzazioni ambientali | 12/100 |

| <i>Cod.</i> | <i>Obiettivo</i> | <i>Area</i> | <i>Peso percentuale</i> |
|-------------|--|---|-------------------------|
| 1 | Creazione, nell'ambito del Sistema Informativo Territoriale, di una apposita base dati territoriale e relativa cartografia, con riferimento alle aree sensibili di cui al paragrafo 4.3 del Dm 30.03.2015 ("linee guida per la verifica di assoggettabilità a VIA dei progetti di competenza regionale), da sviluppare attraverso le banche dati ambientali e territoriali disponibili, ed implementando eventuali nuove, specifiche, elaborazioni | Area pianificazione e programmazione territoriale di coordinamento e di settore - SIT | 11/100 |

| <i>Cod.</i> | <i>Obiettivo</i> | <i>Area</i> | <i>Peso percentuale</i> |
|-------------|--|------------------------|-------------------------|
| 1 | Miglioramento dei tempi di conclusione dei procedimenti rispetto ai termini di legge: - in relazione all'emissione dei pareri di conformità sui Piani Regolatori Generali dei Comuni e sulle varianti | Governo del Territorio | 11/100 |
| 2 | Miglioramento dei tempi di conclusione dei procedimenti rispetto ai termini di legge: - in relazione ai procedimento urbanistico/ambientale dei piani/programmi comunali sottoposti a verifica/Valutazione ambientale strategica, ai sensi del D.Lgs. 152/2006 e ss. mm. e ii. | Governo del Territorio | 11/100 |
| 3 | Vigilanza delle attività estrattive e gestione (in associazione con l'Ufficio Legale ed a supporto di eventuali legali esterni) dei numerosi contenziosi; intensificazione dell'attività di verifica dei quantitativi del materiale estratto nelle attività di cava autorizzate e dichiarati dalle ditte – | Governo del Territorio | 10/100 |
| 4 | Rilascio delle autorizzazioni paesaggistiche e dei pareri per i condoni di opere abusive ricadenti in zone sottoposte a vincolo paesaggistico | Governo del Territorio | 10/100 |

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2016

| <i>Cod.</i> | <i>Obiettivo</i> | <i>Settori</i> | <i>Peso percentuale</i> |
|-------------|---|--|-----------------------------|
| 1 | Prima fase dell'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) della Provincia di Ancona per il triennio 2016-2018 ai sensi della determinazione dell'ANAC n. 12 del 28/10/2015 ad oggetto "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione" - | Dirigenti dei Settori coordinati dal Segretario generale in qualità di RPC | 20/20 |

§ 5.2 La verifica del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009 e art. 42, comma 2, lett. g) del Sistema di Performance Management)

Questo adempimento previsto dall'art. 14, comma 2, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009, di esclusiva pertinenza dell'OIV organismo di valutazione non istituito in questo ente, stante la sua non obbligatorietà per gli enti territoriali è stato però previsto dal Sistema di performance management approvato dal Commissario straordinario nell'esercizio dei poteri della Giunta provinciale n. 59 del 28/08/2012 all'art. 34, comma 2, lettera g) del Sistema di performance management quale funzione di supporto agli organi della Provincia, funzione attribuita al NIVaP, organismo interno di valutazione alternativo all'OIV.

Ciò in quanto questa funzione viene considerata propedeutica quale adempimento formale alla validazione della relazione consuntiva sulla performance.

In proposito si fa presente che **tale adempimento risulta adempiuto** in quanto:

A) con riferimento al funzionamento complessivo del "Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMIVAP) di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, approvato con deliberazione del Commissario straordinario nell'esercizio dei poteri della giunta provinciale n. 148 del 13/6/2014, **risulta monitorato il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance:**

- a) per il Segretario Generale con le valutazioni effettuate annualmente dalla Presidente della Provincia con proprio decreto nel fedele rispetto della metodologia di valutazione del Segretario generale inserita all'interno dello SMIVAP (per l'anno 2016 con decreto presidenziale n. 165 dell'11/8/2016);
- b) per il personale dirigente con le valutazioni effettuate annualmente dalla Presidente della Provincia con proprio decreto nel fedele rispetto della metodologia di valutazione del Segretario generale inserita all'interno dello SMIVAP (per l'anno 2016 con decreto presidenziale n. 162 dell'11/8/2016) sulla base delle risultanze valutative elaborate dal NIVAP e contenute nella relazione consuntiva della performance validata ai sensi del combinato disposto dell'art. 14, comma 4, lettera d) del D.Lgs n. 150/2009 e dell'art. 35, comma 2, lettera f) del Sistema di Performance management ;
- c) per il personale di qualifica non dirigenziale con le valutazioni effettuate per competenza propria dai Dirigenti sulla base di quanto stabilito dall'art. 9, comma 2 del DLgs n. 150/2009 e dall'art. 23, comma 3 del Sistema di Performance Management;

B) con riferimento al Sistema della Trasparenza e Integrità risultano posti correttamente in essere gli adempimenti connessi agli **obblighi di pubblicazione** previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 e dal P.T.T.I. come da accertamento effettuato dal N.I.Va.P. con la relazione prot. n. 22047 del 31/3/2017 e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi della delibera ANAC n.236/2007;

C) con riferimento infine al **funzionamento complessivo dei controlli interni** si precisa che il Segretario generale . ha effettuato tale adempimento con proprio verbale n. 1 del 27/6/2017 relativo all'attuazione di tale sistema per l'anno 2016.

L'esito definitivo delle operazioni relative al controllo interno successivo di regolarità amministrativa, effettuato sulle determinazioni dirigenziali estratte con il sistema di campionamento e relative al periodo gennaio/dicembre dell'anno 2016, risulta dalla seguente tabella riassuntiva

dalla quale si evidenzia che in sede di controllo sono emersi solo 9 rilievi formali, tutti sanabili, riscontrati dal sottoscritto Segretario generale, a dimostrazione di una sempre più crescente attenzione da parte dei dirigenti e dei funzionari delegati al rispetto dei principi di legalità e di correttezza amministrativa nell'adozione delle determinazioni dirigenziali:

| A Determinazioni dirigenziali adottate nell'anno 2016 ai sensi dell'art. 1, comma 16, della legge n. 190/2012 | | | |
|--|--|---|------------------|
| | | Numero | Totale |
| A1 | Determinazioni trasmesse | 150 | |
| A2 | Determinazioni estratte ed esaminate su quelle trasmesse | 31 (di cui 3 già estratte per cui le determinazioni esaminate ammontano a 28) | |
| A3 | Determinazioni <u>esaminate con rilievi su quelle trasmesse (28)</u> | 1 | 1 |
| A4 | <u>Numero dei rilievi formulati sulle determinazioni esaminate (A3)</u> | 1 | 1 (3,57%) |
| B Altre determinazioni dirigenziali adottate nell'anno 2016 | | | |
| B1 | Determinazioni estratte | 182 | |
| B2 | Determinazioni <u>esaminate con rilievi su quelle estratte (182)e</u> | 8 | 8 |
| B3 | <u>Numero dei rilievi formulati sulle determinazioni esaminate (B2)</u> | 8 | 8 (4,39%) |
| C | <u>Totale determinazioni esaminate con rilievi A3 (1) +B2 (8) = 9 su quelle estratte (28+182=210)</u> | | 9 (4,28%) |
| C.1 | <u>Totale rilievi formulati sulle determinazioni estratte ed esaminate: A4 (1) + B3 (8) = 9 su un totale di determinazioni estratte ed esaminate (28+182=210)</u> | | 9 (4,28%) |

Va precisato, ad ogni buon conto che, stante la particolare situazione di precarietà in cui versa la Provincia di Ancona per effetto, tra l'altro, alla portata limitata del bilancio di previsione all'annualità (rispetto alla trimestralità) e quindi ad una conseguente limitazione della natura strategica del principale atto di programmazione finanziaria dell'Ente, non risultano effettuati i controlli strategico e di gestione previsti dall'art. 147 e seguenti del capo III del D. Lgs. n. 267/2000 anche in considerazione della cronica assenza di personale in questo Ente.

In relazione a quanto sopra,

IL N.I.Va.P.

ATTESTA

- 1) ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009 e dell'art. 42, comma 2, lett. g) del Sistema di Performance Management il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance nel pieno rispetto del "Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMIVAP)" di cui all'art. 7 del D.Lgs. n.

150/2009, approvato con deliberazione del Commissario straordinario nell'esercizio dei poteri della giunta provinciale n. 148 del 13/6/2014,

- 2) con riferimento al Sistema della Trasparenza e Integrità che risultano posti correttamente in essere gli adempimenti connessi agli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 e dal P.T.T.I. come da accertamento effettuato dal N.I.Va.P. con la relazione prot. n. 22047 del 31/3/ successivamente pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi della delibera ANAC n.236/2007;
- 3) con riferimento infine al funzionamento complessivo dei controlli interni si precisa che il Segretario generale . ha effettuato tale adempimento con proprio verbale **n. 1** in data **27/6/2017** relativo all'attuazione di tale Sistema per l'anno 2016.

Va precisato ad ogni buon conto che, stante la particolare situazione di precarietà in cui versa la Provincia di Ancona per effetto, tra l'altro, alla portata limitata del bilancio di previsione all'annualità (rispetto alla trimestralità) e quindi ad una conseguente limitazione della natura strategica del principale atto di programmazione finanziaria dell'Ente, non risultano effettuati i controlli strategico e di gestione previsti dall'art. 147 e seguenti del capo III del D. Lgs. n. 267/2000, anche in considerazione della cronica assenza di personale in questo Ente.

PARTE VI: LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE CONSUNTIVA SULLA PERFORMANCE 2016

§ 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 2016 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 2016

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

Anno 2016 - Retribuzione di risultato Dirigenti

| Settore | Dirigente | Risult. | Comp. | R+C | P.ORG. | R+C+P | (R+C+P) ² |
|-----------------------------|------------------|---------|---------|---------|---------|---------|----------------------|
| I | Fabrizio Basso | omissis | omissis | omissis | omissis | omissis | omissis |
| II INTERIM | Fabrizio Basso | omissis | omissis | omissis | omissis | omissis | omissis |
| III INTERIM | Massimo Sbriscia | omissis | omissis | omissis | omissis | omissis | omissis |
| IV | Massimo Sbriscia | omissis | omissis | omissis | omissis | omissis | omissis |
| Valore punto Risorse | | | | | | | omissis |
| | | | | | | | omissis |
| | | | | | | | omissis |

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 pubblicazione dei dati sulla performance ai sensi dell’art. 20, commi 1 e 2, del D. lgs. n. 33/2013 e della deliberazione ANAC 1 marzo 2017, n. 236.

E’ evidente che i dati relativi alla proposta di valutazione riguardante i dirigenti in relazione alle strutture di diretta assegnazione e alle strutture assegnate ad interim, di cui al precedente Paragrafo 6.1 **saranno omessi nella loro integrità dal contesto della presente Relazione che sarà pubblicata** visto che il Legislatore ha fatto obbligo di pubblicare i suddetti dati in forma aggregata con riferimento all’ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e distribuiti.

Dispone al riguardo l’art. 20, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 33/2013, come parzialmente sostituito dall’ art. 19, comma 1, lett. a), D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97, quanto segue:

“Art. 20 Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale

(In vigore dal 23 giugno 2016)

1. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti.

2. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio e i dati relativi alla sua distribuzione, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti.”

Ovviamente a tale adempimento si provvederà da parte del Dirigente del Settore I una volta erogati i premi collegati alla performance stanziati e distribuiti.

§ 6.3 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, 29/6/2017

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