

PROVINCIA DI ANCONA

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

**1) RELAZIONE CONSUNTIVA SULLA
PERFORMANCE 2012 - VALIDAZIONE**

**2) PROPOSTA DI VALUTAZIONE RELATIVA
ALLE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED
INDIVIDUALE DEI DIRETTORI DI
DIPARTIMENTO E DEI DIRIGENTI –
ANNUALITA' 2012**

(art. 34, comma 2, del Regolamento provinciale "Il Sistema di Performance Management della Provincia di Ancona" approvato con deliberazione del Commissario Straordinario nell'esercizio dei poteri della Giunta provinciale n. 59 del 28/08/2012)

1) RELAZIONE CONSUNTIVA SULLA PERFORMANCE 2012 - VALIDAZIONE

La valutazione dei Direttori e dei Dirigenti nell'anno 2012 è risultata caratterizzata da peculiarità riconducibili alla scadenza, alla data del 2/6/2012, di n. 7 incarichi dirigenziali riguardanti il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo determinato, a seguito del commissariamento dell'Ente avvenuto in applicazione dell'art. 23 del D.L. 201/2011. Le strutture e gli obiettivi assegnate inizialmente al personale dirigenziale a tempo determinato sono state pertanto, dal 2 giugno, affidate *ad interim* ai n. 4 dirigenti di ruolo dell'Ente. Ne consegue che il processo di valutazione dei Direttori e dei Dirigenti nell'anno 2012 si è tradotto in n. 2 graduatorie finali: la prima riguardante tutti i dirigenti e le strutture di diretta assegnazione, indipendentemente dalla durata del rapporto di lavoro; la seconda riferita solo alla reggenza delle strutture limitatamente al periodo dal 2 giugno al 31 dicembre.

Con la presente Relazione vengono in primo luogo evidenziati a consuntivo, con riferimento all'anno 2012, i risultati organizzativi raggiunti dai Direttori/Dirigenti rispetto ai singoli obiettivi agli stessi assegnati a seguito dell'approvazione del Piano degli Obiettivi (Atto di Giunta 15/5/2012 n. 151). Segue la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e dei comportamenti organizzativi espressi dai Direttori e dai Dirigenti.

Obiettivi di performance organizzativa

Per l'anno 2012 gli obiettivi di *performance organizzativa* si caratterizzano quali obiettivi di benessere finanziario. Dei n. 4 obiettivi assegnati, n. 2 sono monitorati nell'ambito di ciascuna struttura dirigenziale (Settore/Servizio), n. 2 a livello di Ente.

Obiettivi a livello disaggregato per ciascun Settore/Servizio

1 VELOCITA' DI PAGAMENTO IN CONTO COMPETENZA DI PARTE CORRENTE

rapporto percentuale tra pagamenti e impegni di parte corrente

obiettivo : miglioramento del rapporto percentuale rispetto all'anno precedente

2 VELOCITA' DI PAGAMENTO IN CONTO RESIDUI DI PARTE CORRENTE

rapporto percentuale tra pagamenti e residui di parte corrente

obiettivo : miglioramento del rapporto percentuale rispetto all'anno precedente

Obiettivi a livello aggregato di Ente

1 MARGINE CORRENTE

differenza tra accertamenti di entrate correnti e impegni di spese correnti

obiettivo : miglioramento del rapporto percentuale rispetto all'anno precedente

2 DEBITO RESIDUO di MUTUI E PRESTITI OBBLIGAZIONARI

livello del debito residuo di mutui e prestiti obbligazionari al termine dell'esercizio finanziario

obiettivo : riduzione del livello di debito rispetto all'anno precedente

Sulla base della documentazione fornita a consuntivo dall'Area Bilancio, che si allega alla presente Relazione (**All.1**), si rileva che, mentre gli obiettivi a livello aggregato di Ente risultano tutti raggiunti, non altrettanto vale per quelli a livello disaggregato, in quanto alcune Strutture non hanno conseguito i risultati attesi. In particolare:

- con riferimento all'obiettivo riguardante il miglioramento rispetto all'anno 2011 del rapporto percentuale tra pagamenti e impegni di parte corrente, questo non risulta raggiunto dalle seguenti strutture: Settore "Cultura, Turismo, Sociale" (2011: 57,8% - 2012: 43,2%), Aree dipartimentali "Lavori pubblici" (2011: 80,7% - 2012: 72,2%), Settore " Tutela e Valorizzazione dell'Ambiente" (2011: 56,7% - 2012: 31,9%);
- con riferimento all'obiettivo riguardante il miglioramento rispetto all'anno 2011 del rapporto percentuale tra pagamenti e residui di parte corrente, questo non risulta raggiunto dalle seguenti strutture Aree dipartimentali "Lavori pubblici" (2011: 65,1% - 2012: 64,00%), Settore "Sviluppo Economico" (2011: 60,3% - 2012: 15,6%), Aree dipartimentali del Territorio (2011: 38,0% - 2012: 35,3%), Settore " Tutela e Valorizzazione dell'Ambiente" (2011: 49,9% - 2012: 29,2%); Servizio "Viabilità" (2011: 88,2% - 2012: 84,3%).

Pertanto per il mancato conseguimento di ciascun obiettivo di performance organizzativa corrisponde, come previsto dal Sistema di Valutazione, la mancata attribuzione del relativo punteggio (punteggio massimo per ciascun obiettivo: 5). Nella fattispecie tuttavia si ritiene che non sia ravvisabile una responsabilità dirigenziale in capo ai dirigenti che non hanno conseguito tali obiettivi, in quanto la circostanza non risulta riconducibile a gravi comportamenti o inadempienze dei dirigenti, quanto piuttosto alla natura degli obiettivi, la cui realizzazione non sempre è espressione dell' impegno e dell'operato dei dirigenti. Lo stesso Nucleo di Valutazione (N.I.Va.P.) nella riunione del 25/9/2013 ha messo in risalto *"come le posizioni nelle graduatorie risentano del punteggio relativo agli obiettivi di performance organizzativa 2012, il cui raggiungimento, per certi aspetti, esula da un effettivo contributo dei dirigenti. Pertanto il N.I.Va.P., pur consapevole che l'introduzione di tali obiettivi rientra in una fase sperimentale, auspica che negli anni successivi la performance organizzativa si traduca in obiettivi per il raggiungimento dei quali sia richiesto un contributo effettivo del personale dirigenziale"*.

Valutazione complessiva del grado di raggiungimento degli Obiettivi di performance individuale

Per quanto riguarda gli obiettivi di performance individuale 2012, questi risultano completamente raggiunti, ad eccezione di n. 1 obiettivo riguardante il Settore " Servizi Finanziari " e n. 1 riguardante il Settore "Formazione", che, come si dirà più avanti, non sono stati portati a termine per cause sopravvenute eccezionali ed imprevedibili.

Di seguito, in relazione ad ogni struttura dirigenziale, si evidenziano gli obiettivi di performance individuale conseguiti e la valutazione dei comportamenti organizzativi dei Direttori/Dirigenti assegnatari.

Valutazione del grado di raggiungimento degli Obiettivi di performance individuale e dei comportamenti organizzativi

(... omissis...)

2) PROPOSTA DI VALUTAZIONE RELATIVA ALLE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEI DIRETTORI DI DIPARTIMENTO E DEI DIRIGENTI –ANNUALITA' 2012

La presente relazione si conclude con la proposta, al Commissario Straordinario della Provincia, nell'esercizio delle funzioni di Presidente e di valutatore finale, della valutazione 2012 relativa alla performance organizzativa ed individuale dei direttori di dipartimento e dei dirigenti, ai fini dell'attribuzioni ad essi della retribuzione di risultato e dei premi previsti dal sistema della premialità. Dette valutazioni vengono espresse in punteggi ed ordinati in n. 2 graduatorie allegate alla presente relazione (**all. 2 – all. 3**).

Il Presidente

Dott. Pasquale Bitonto

Prof. Marco Pacetti

Dott.ssa Anna Castelli