



PROVINCIA DI ANCONA
Relazione consuntiva sulla performance
Anno 2019
(Art.10, comma 1, lettera b), del D.lgs. n. 150/2009)

La presente relazione è stata approvata dal Presidente della Provincia di Ancona con decreto n. 80 del 7/7/2020 ed è stata validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), in composizione monocratica, con verbale n. 10 del 9/7/2020, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i..

INDICE

INTRODUZIONE

PARTE I: LA SITUAZIONE DI CONTESTO INTERNO

- 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 organizzativo
 - 1.4.1 La precarietà della struttura dirigenziale

1.4.2 Il Piano di riassetto organizzativo

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 2019

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 2019

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 2019

4.5. La Valutazione complessiva delle performance

PARTE V: Conclusioni

INTRODUZIONE

L'art. 4 del D.Lgs. n. 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, la quale si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'art.10;
- b) collegamento tra obiettivi e 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 b), del D. Lgs. n. 150/2009 prevede l'approvazione di una **Relazione annuale sulla performance**, definita quale 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.”*

Va precisato pregiudizialmente che non tutto il D. Lgs. n. 150/2009, così come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, trova diretta applicazione per gli enti locali territoriali e ciò per il combinato disposto degli articoli 16,31 e 74.

Dalla lettura delle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009 si evince il seguente quadro di riferimento ai fini del recepimento nell'ordinamento degli enti locali:

1) **art. 16, comma 2**, “Norme per gli Enti territori” del D.lgs. n. 150/2009, a norma del quale: *“Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1. Per l'attuazione delle restanti disposizioni di cui al presente decreto, si procede tramite accordo da sottoscrivere ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997 in sede di Conferenza unificata”*;

2) **art. 31** “Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale” che al comma 1 così dispone: *“Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1”*;

3) **art. 74** “Ambito di applicazione” secondo cui:

“1. Gli articoli 11, commi 1 e 3, da 28 a 30, da 33 a 36, 54, 57, 61, 62, comma 1, 64, 65, 66, 68, 69 e 73, commi 1 e 3, rientrano nella potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato, ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettere l) ed m), della Costituzione.

2. Gli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1, 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26, 27, comma 1, e l'articolo 62, commi 1-bis e 1-ter recano norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali dell'ordinamento ai quali si adeguano le regioni e gli enti locali, anche con riferimento agli enti del Servizio sanitario nazionale, negli ambiti di rispettiva competenza”.

Le norme del D.lgs. n. 150/2009 vengono quindi suddivise come segue:

- 1) **Norme di diretta e immediata applicazione** (articoli 11, commi 1 e 3, da 28 a 30, da 33 a 36, 54, 57, 61, 62, comma 1, 64, 65, 66, 68, 69 e 73, commi 1 e 3); (Cost. art. 117, comma 2, lettere l) (ordinamento civile) ed m) (L.E.P.);
- 2) **Norme recanti principi** cui gli Enti devono adeguare i propri regolamenti (articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1, 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26, 27, comma 1, e l'articolo 62, commi 1-bis e 1-ter). (Cost. art. 97);
- 3) **Disposizioni non obbligatorie** ma da recepirsi previo accordo in Conferenza Unificata;
- 4) **Disposizioni non obbligatorie** non rientranti in quelle subordinate al preventivo accordo in Conferenza Unificata.

La Provincia di Ancona si è dotata di un proprio **Sistema di Performance Management** adeguando il proprio ordinamento alle disposizioni del D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009, optando 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, risultati per i quali i singoli Dirigenti sono direttamente valutati, secondo il procedimento appositamente disciplinato dall'Ente. Sul punto da ultimo le Linee Guida per la Relazione annuale sulla Performance, n. 3, Novembre 2018, del Dipartimento della Funzione Pubblica.

PARTE I: LA SITUAZIONE DI CONTESTO INTERNO

§ 1.1 Il contesto finanziario

Il contesto finanziario risente ancora delle criticità derivanti dall'attuazione della Legge n. 56/2014 e della LR n.13/2015, in materia di riordino dell'assetto e delle funzioni delle province.

L'attività della Provincia, quindi, anche nel 2019 è stata condizionata dalle politiche governative, con assegnazione di disponibilità finanziarie in misura ancora non sufficiente all'efficace svolgimento delle funzioni fondamentali attribuite, e ciò ha contribuito in maniera importante anche alla decisione di conferma delle tariffe dei servizi erogati al livello massimo.

L'esercizio 2019 è stata altresì caratterizzato dalla prosecuzione/definizione della complessa operazione di definizione delle partite finanziarie con la Regione Marche per la sistemazione delle posizioni di debito e di credito conseguenti all'attuazione della riforma Delrio: in particolare con riferimento alle funzioni della formazione e mercato del lavoro, della vigilanza caccia e pesca e trasporto pubblico locale. Come pure si è giunti alla definizione delle partite inerenti le risorse e le attività connesse alla difesa del suolo, per cui sono state stipulate varie convenzioni con la Regione Marche.

- Di seguito si riportano alcuni aspetti principali della gestione 2019 (come desunti dal rendiconto 2019):
 1. Prelevamento Avanzo di Amm.ne per un totale di € 4.183.000,00 per investimenti in conto capitale, con successive variazioni l'avanzo è stato utilizzato per un totale di € 18.047.946,22, di cui € 8.589.556,22 di parte corrente e € 9.458.390,00 di parte capitale
 2. F.C.D.E. 130.000,00 euro per l'anno 2019, non utilizzato in corso d'esercizio
 3. Fondo di riserva per 314.508,16 euro, ridotto a 82.248,16 euro
 4. Conferma della riduzione del concorso alla finanza pubblica per l'anno 2019, di cui alla L. 190/2014 art. 1 c. 418, attestato nella misura prevista per gli anni 2016/2017/2018, pari a € 10.459.334,54, cui si aggiungono altre entità per un totale di € 12.699.844,84
 5. Contributi statali a favore dell'ente per il finanziamento:
 - delle spese connesse alle funzioni relative alla viabilità ed edilizia scolastica per € 1.213.410,32
 - delle "funzioni fondamentali" per l'anno 2017 e seguenti per € 441.240,11
 - della viabilità straordinaria per € 2.495.550,24, importo maggiore rispetto alla quota 2018 (€ 998.220,10);

- contributo di € 1.561.606,06, previsto dall'art. 1 commi 889/890 della L. 145/2018 (legge di bilancio 2019), per il rilancio dei piani di sicurezza a valenza pluriennale per la manutenzione delle strade e scuole, ripartito per la Provincia per l'edilizia, per far fronte ad interventi di verifiche ed adeguamenti sismici (parte corrente per € 430.000,00 ed in conto capitale per € 500.000,00), e per la viabilità (parte corrente per € 631.606,06)
6. Graduale sistemazione dei rapporti finanziari con la Regione Marche
 7. Prosecuzione degli investimenti in edilizia scolastica e viabilità finanziati con gli introiti delle alienazioni degli immobili provinciali avvenute a dicembre 2017, e quindi con l'avanzo di amministrazione vincolato, e con alcuni contributi statali
 8. Finanziamenti di alcuni investimenti con l'avanzo corrente per € 1.325.278,61
 9. Trasferimento alla Regione Marche delle risorse vincolate a specifiche destinazioni di competenza regionale relative al Fondo disabili per le assunzioni presso le imprese e agli interventi inerenti il demanio idrico, rispettivamente per € 1.051.304,68 e per € 5.997.403,70, per un totale di € 7.048.708,38.
 10. Il Bilancio di previsione 2019, approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 10 del 28/03/2019, è stato sottoposto alle seguenti variazioni:
 - n. 5 di competenza del Consiglio Provinciale, di cui n. 1 adottata dal Presidente con i poteri del Consiglio
 - n. 5 prelevamenti dal Fondo di riserva
 - n. 4 di variazione del P.E.G.

§ 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 del 2014

Nella Regione Marche, come noto, il processo di riordino delle funzioni non fondamentali delle province è stato disciplinato dalla L.R. n. 13/2015 recante "*Disposizioni per il riordino delle funzioni amministrative esercitate dalle Province*", che è stata oggetto di ulteriori modifiche legislative e la cui attuazione non è ancora completa.

In particolare, la previsione originaria secondo cui il termine del 31/12/2015 entro cui le Province marchigiane avrebbero cessato di esercitare le funzioni di cui all'allegato A di tale legge regionale non è stato rispettato: la Legge regionale 3 aprile 2015, n. 13, per effetto dell'entrata in vigore dell'art. 16 della L.R. 21/12/2015 n. 28, ha determinato il differimento alla data del 31/03/2016 della cessazione da parte delle Province dell'esercizio delle funzioni non fondamentali di cui all'Allegato A della L.R. n. 13/2015.

Ciò ha comportato conseguentemente, da parte delle Province marchigiane, 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, della legge n. 56/2014.

Conseguenza del differimento dell'effettivo avvio di esercizio delle funzioni non fondamentali trasferite da parte della Regione Marche è stata quella della mancata copertura finanziaria dei costi di gestione dei servizi connessi alle suddette funzioni non fondamentali, i cui oneri sono rimasti a carico delle Province.

Si conferma quindi nel 2019 la situazione per cui questo Ente si è accollato l'onere delle spese relative alle funzioni non fondamentali in attesa del loro definitivo trasferimento alla Regione Marche, con aggravamento della propria situazione finanziaria.

Nel 2019 si è data attuazione al Piano di riassetto organizzativo dell'Ente approvato dal Consiglio provinciale (C.P. n. 39 del 22 ottobre 2018). Successivamente, con DP n. 172 del 27 novembre 2018 e con DP n.131/2019 e n.167/2019 sono stati approvati i piani del fabbisogno anni 2018/2020 e 2019/2021. Per il nostro ente sussiste ancora il limite assunzionale della percentuale del 25 per cento delle cessazioni, intervenute, come meglio illustrato al successivo paragrafo § 1.4.2.

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

Come è noto gli organi della Provincia (Presidente e Consiglio provinciale) sono eletti con elezioni di secondo livello riservate ai Sindaci e ai Consiglieri dei Comuni ubicati nel territorio provinciale; il Presidente della Provincia dura in carica quattro anni mentre il Consiglio provinciale dura in carica due anni.

Gli attuali organi di governo sono stati eletti, rispettivamente, il giorno 31 ottobre 2018 il Presidente della provincia, e il giorno 3/02/2019 il Consiglio provinciale;

A seguito di tali elezioni, è risultato eletto alla carica di Presidente della Provincia di Ancona Luigi Cerioni, Sindaco del Comune di Cupramontana, e sulla base della cifra individuale ponderata, sono risultati proclamati eletti alla carica di Consigliere della Provincia di Ancona:

• n. 7 Consiglieri della lista “Unione Democratica”:

1. FIORELMONDO LORENZO (Consigliere del Comune di Jesi);
2. STORONI ANDREA (Sindaco del Comune di Ostra);
3. FAGIOLI TOMMASO (Consigliere del Comune di Ancona);
4. GIANGIACOMI MIRELLA (Consigliera del Comune di Ancona);
5. CATRARO LORENZO (Consigliere del Comune di Castelfidardo);
6. URBISAGLIA DIEGO (Consigliere del Comune di Ancona);
7. LUCIANI LAURA (Consigliera del Comune di Falconara Marittima);

• n. 3 Consiglieri della lista “Ancona Provincia Civica”:

1. GIAMPAOLETTI MARCO (Consigliere del Comune di Jesi);
2. FIORENTINI GIORGIA (Consigliera del Comune di Falconara Marittima);
3. BEDINI MAURO (Consigliere del Comune di Senigallia);

• n. 2 Consigliere della lista “Noi per la Provincia Centro-Destra Ancona”:

1. RABINI LORENZO (Consigliere del Comune di Camerano);
2. ARACO Mario (Consigliere del Comune di Osimo).

§ 1.4 La situazione di contesto organizzativo

La gestione degli obiettivi assegnati ai dirigenti con il Peg/Piano della Performance 2019, approvato con decreto della Presidente della Provincia di Ancona n.83 del 16/05/2019, è stata caratterizzata dalla situazione di contesto in cui la Provincia di Ancona continua ad operare per il completamento dell'attuazione della legge n. 56/2014.

Si deve registrare infatti anche nel 2019 una situazione di precarietà derivante dalla mancata definizione dell'assetto istituzionale del livello di governo intermedio, dalle conseguenze legate all'obbligo di “*contributo alla finanza pubblica*” imposto dalle disposizioni finanziarie della legislazione nazionale e dalla grave carenza di personale, nonostante alcuni segnali di ripresa delle

procedure concorsuali, come già rappresentato nelle Relazioni consuntive della performance degli anni precedenti.

§ 1.4.1 La precarietà della struttura dirigenziale

In particolare permane l'anomala situazione della struttura dirigenziale dell'Ente: come rappresentato nella relazione relativa all'anno precedente, dal 1° novembre 2016, l'organico dirigenziale dell'Ente è ridotto ad una sola unità, cui è affidata la direzione di un Settore e la direzione ad interim di altri tre settori della struttura organica, attualmente privi di titolare.

Anche nel 2019 l'Ente si è avvalso dell'attività di n. 5 titolari di Alta Professionalità, cui necessariamente sono state delegate alcune funzioni dirigenziali.

In particolare all'unico dirigente di ruolo in servizio, avv. F. 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, nonché, *ad interim*, la titolarità del: 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*]; 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*]; 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*].

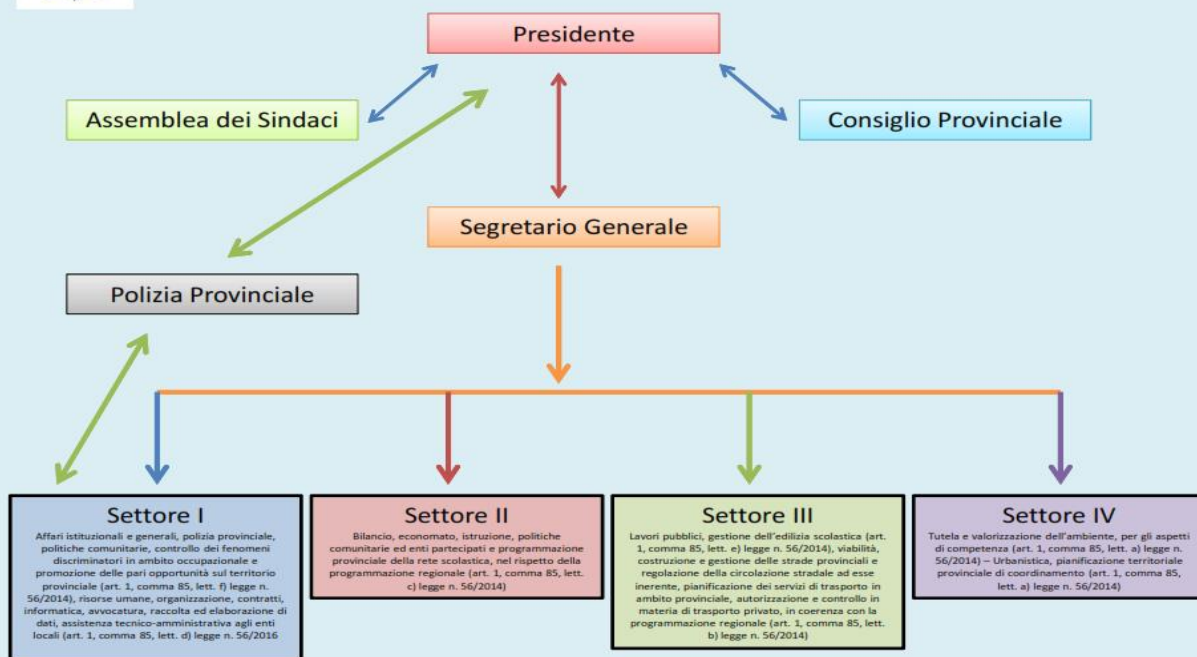
Per quanto riguarda le funzioni dei n.3 Settori gestiti *ad interim*, il Dirigente nel 2019 ha provveduto a delegare, come detto, parte delle funzioni dirigenziali alle Alte Professionalità istituite e ciò ha consentito di gestire le attività proprie dei 3 Settori conferitigli *ad interim* con il più incisivo apporto da parte dei funzionari delegati, ed è stata comunque assicurata l'attuazione degli obiettivi previsti nel Piano degli Obiettivi e della Performance 2019.

E' rimasta sostanzialmente confermata la Macrostruttura al 31/12/2016 (D.P. n. 351 del 28/12/2015) in attuazione art. 1, comma 421 della legge n. 190/2014 (Legge di stabilità 2015).

MACROSTRUTTURA



**Macrostruttura
della Provincia di Ancona**



**Macrostruttura
della Provincia di Ancona**

Settore I	Settore II	Settore III	Settore IV
Area affari generali	Area bilancio e controllo di gestione, economato, patrimonio mobiliare e servizi scolastici	Area gestione edilizia scolastica ed istituzionale, sicurezza nei luoghi di lavoro e verifica vulnerabilità sismica dell'edilizia scolastica e istituzionale	Area ambiente
Area risorse umane e organizzazione	Area progetti comunitari	Area progettazione e lavori	Area tutela e valorizzazione dell'ambiente, rifiuti, suolo
Area appalti e contratti		Area viabilità – gestione e sviluppo	Area valutazioni e autorizzazioni ambientali
Area informatica e telematica		Area amministrativa, concessioni, autorizzazioni e trasporti	Area governo del territorio
Area avvocatura			Area pianificazione e programmazione territoriale di coordinamento e di settore - SIT

§ 1.4.2 Il Piano di riassetto organizzativo

Nell'anno 2019, come si diceva, la Provincia di Ancona ha dato attuazione al Piano di riassetto organizzativo, adottato nel 2018 a seguito di un elaborato processo (con approccio *bottom up*) proposto dal sottoscritto Segretario generale e dallo stesso partecipato attivamente. L'iter è stato avviato con *Decreto presidenziale n.6 del 18.01.2018*, con l'approvazione delle relative linee di indirizzo, per poi concludersi con l'approvazione del Piano di riassetto avvenuta con deliberazione del Consiglio Provinciale n.39 del 22/10/2018.

Di seguito si riporta uno stralcio tratto dall'introduzione al Piano di riassetto approvato, a firma del Presidente:

*“Si ritiene opportuno evidenziare come il Piano di riassetto organizzativo, pur essendo previsto dalla legge quale adempimento obbligatorio, è stato vissuto dal nostro ente quale opportunità ed occasione di crescita, ponendolo come obiettivo di un processo di cambiamento organizzativo, avviato nell'ente mediante un percorso, proposto dalla Segreteria generale, e caratterizzato da un'analisi organizzativa e da alcuni importanti momenti formativi, che hanno visto il coinvolgimento attivo del dirigente e di tutte le posizioni organizzative. **“Il nuovo ruolo della Provincia, una sfida possibile. Il coraggio di cambiare”**, questo il nome del processo avviato con D.P. n.6 del 18.01.2018, contraddistinto da un voluto approccio bottom up.*

La “mappa” delle criticità emerse ed i bisogni evidenziati in fase di analisi hanno costituito la struttura portante del Piano, poi arricchita da analisi di contesto, con dati e tabelle, da un piano dei servizi da erogare, dalla verifica delle risorse finanziarie e patrimoniali disponibili. Il tutto con una particolare attenzione alle criticità ed ai bisogni dei territori e delle città.

Con questo Piano la Provincia di Ancona, sulla base dei fabbisogni dell'ente e dei territori di riferimento, delinea l'ambito organizzativo intorno alla sua nuova missione, all'esercizio delle funzioni fondamentali e di quelle delegate dalla Regione, ridisegnando di conseguenza gli organici, puntando sulla formazione e valorizzazione del personale, coerentemente con i contenuti del nuovo contratto di lavoro.

Il documento, prendendo le mosse dai contributi forniti dal personale e dalle criticità rilevate, contiene proposte riorganizzative ispirate ad alcuni principi guida quali l'integrazione delle funzioni, la verifica della sostenibilità di nuove modalità gestionali, l'analisi di nuovi modelli organizzativi, la semplificazione e il miglioramento delle procedure, l'innovazione tecnologica, individua inoltre, nelle aree in sofferenza di personale, le priorità in tema di acquisizione delle risorse umane necessarie all'attività dell'Ente.

*Il Piano si sviluppa sulla base dei seguenti **obiettivi strategici**:*

- 1. Garantire l'ottimale esercizio delle funzioni fondamentali attribuite dalla legge 56/2014 alle Province, con particolare riguardo alla viabilità e all'edilizia scolastica;*
- 2. Confermare e rafforzare il ruolo istituzionale della provincia quale luogo di confronto e coordinamento su base provinciale nei rapporti tra comuni, Regione, associazioni di categoria per una più efficace capacità di risposta alle diverse istanze provenienti dal territorio;*
- 3. Consolidare ed espandere il ruolo della provincia quale ente di supporto per i comuni del territorio in molteplici ambiti, sia di carattere tecnico che amministrativo;*

4. *Fare chiarezza in ordine alle materie delegate ed alle modalità del loro eventuale svolgimento in un aperto confronto con Regione Marche, che comprenda anche le problematiche del personale.*

L'approvazione del Piano ha consentito alla Provincia di Ancona di approvare la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2018/2020 ed avviare le relative procedure di reclutamento, portate avanti ed alcune concluse nel corso del 2019.

- Con il Piano di riassetto organizzativo approvato, pur non scostandosi di molto dal precedente assetto organizzativo, si è delineata la rappresentazione grafica (organigramma) della nuova **macrostruttura dell'ente**, come di seguito:



Il Piano rinviava la macrostruttura ad una specifica approvazione presidenziale. Cosa che è avvenuta con l'attuazione definitiva del nuovo assetto delle Posizioni Organizzative attuato con decorrenza dal 1.05.2020.

- Nel 2019, con il supporto del Segretario generale, l'ente ha avviato il processo del **nuovo assetto delle Posizioni Organizzative**. Con decreto del Presidente n.85 del 28.05.2019 sono stati approvati:
- Sistema di valutazione della posizione delle Posizioni Organizzative (Allegato "A");
 - Scheda di rilevazione relativa alla proposta individuazione (allegata al sistema);
 - Modifiche del regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e servizi (Allegato "B");
 - Il testo del regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e servizi, integrato e coordinato con le modifiche introdotte con il presente atto, al fine di facilitarne la consultazione (Allegato "C").
- Mentre con decreto del Presidente n.153 del 15.10.2019, successivamente modificato ed integrato con decreto presidenziale n.12 del 30.01.2019, è stata approvata la proposta di individuazione delle aree di posizione organizzative, presentata dalla dirigenza, e la nuova ed aggiornata mappa delle funzioni, per addivenire alle successive fasi, quella della pesatura delle posizioni e quella della relativa selezione.

PARTE II: LA DISCIPLINA NORMATIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

§ 2.1 Le fonti normative del Ciclo di gestione della performance

La principale fonte normativa del Ciclo della performance è data dal D.lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs 25 maggio 2017, n.74, per le disposizioni direttamente collegate al Ciclo di gestione della performance, ovvero:

- **Art. 4. Ciclo di gestione della performance**
- **Art. 5. Obiettivi e indicatori**
- **Art. 6. Monitoraggio della performance**
- **Art. 7. Sistema di misurazione e valutazione della performance**
- **Art. 8. Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa**
- **Art. 9. Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale**
- **Art. 10. Piano della performance e Relazione sulla performance**

a cui si fa espresso rinvio e riferimento.

§ 2.2 Trasparenza e rendicontazione della performance

L'istituto della trasparenza amministrativa trova la sua fonte principalmente nelle disposizioni del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., a cui si fa espresso rinvio e riferimento.

Esso 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 *stakeholder*, secondo il **principio dell'*accountability***, i risultati del Ciclo di gestione della performance.

La giornata della trasparenza rappresenta una delle principali modalità di comunicazione ed *accountability* dei risultati del Ciclo di gestione della performance.

Con decreto del Presidente della Provincia di Ancona n.177 del 28.11.2019 è stata autorizzata l'effettuazione, in via sperimentale, della Giornata della Trasparenza per l'anno 2019 in modalità on-line, demandando al RPCT dell'ente gli ulteriori aspetti organizzativi dell'evento.

La modalità partecipativa on line è stata altresì sperimentata dall'ente anche per monitorare il grado di soddisfazione degli utenti in relazione alla sezione Amministrazione Trasparente, nonché in relazione alle attività e servizi erogati dagli uffici provinciali, al fine di acquisire spunti critici di supporto al miglioramento degli stessi.

La **Giornata della trasparenza con modalità on line** si è svolta attraverso la messa a disposizione on-line sul sito istituzionale www.provincia.ancona.it di un questionario finalizzato alla rilevazione delle opinioni sulla Sezione amministrazione trasparente e sui relativi contenuti in particolare la performance e di un form aperto, accessibile per un determinato periodo di tempo, dal giorno 9/12/2019 (la data scelta è quella della Giornata internazionale contro la corruzione per promuovere la prevenzione e il contrasto di questo crimine, adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU per evidenziare l'importanza della Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione (United Nations Convention against Corruption) al 18/12/2019.

Il sondaggio svolto ha visto n.229 visite totali e n.49 questionari completati. Con decreto del Presidente n. 11 del 30.01.2020 si è preso atto degli esiti e delle risultanze del sondaggio svolto in modalità telematica, rese note sul sito web dell'ente.

PARTE III: 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

I principi e le clausole in materia di retribuzione di risultato e produttività sono disciplinati dai contratti collettivi nazionali nonché dai Contratti Collettivi Integrativi.

Nell'Ente la materia è ulteriormente disciplinata dal "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" (S.Mi.Va.P.), 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

Con lo S.Mi.Va.P., la Provincia di Ancona si è dotata quindi di una specifica 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.

Sue caratteristiche peculiari sono quelle di aver basato 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:

- a) obiettivi di performance individuale (di settore/area)
- b) obiettivi di performance organizzativa.

Pertanto, la valutazione della performance della dirigenza nella Provincia di Ancona si articola 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 segue:

Tabella 3: Punteggio complessivo di valutazione

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

L'attribuzione alla performance organizzativa di un punteggio massimo di 20/100 continua ad essere prevista in via transitoria e provvisoria in attesa della conclusione del processo di riordino delle funzioni non fondamentali. L'art. 47, comma 5, del Sistema di Performance Management ha infatti 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"*.

Di seguito vengono illustrate le principali fasi in cui si articola il processo di valutazione.

§ 3.2 La valutazione della performance individuale (la valutazione dei risultati di raggiungimento degli obiettivi di settore/area)

§ 3.2.1 La tipologia degli obiettivi di performance individuale

Per la valutazione dei **risultati degli obiettivi di performance individuale** assegnati ai dirigenti, lo S.Mi.Va.P. cataloga principalmente gli obiettivi in:

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

In relazione ai seguenti contenuti:

a) Obiettivi strategici.

Trattasi di obiettivi connessi a progetti strategici considerati tali dall'organo politico (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, *ad esempio*:

- 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 ad esempio:

- 1) rilevanza intersettoriale;
- 2) apprezzabilità qualitativa (da parte dell'Amministrazione), per la sua connotazione pubblica e sociale;
- 3) consistenza qualitativa e quantitativa del volume di risorse da impiegare;
- 4) coinvolgimento di più attori.

c) Obiettivi di progetto/gestione.

Elementi identificativi dell'obiettivo di progetto/gestione sono:

- 1) rilevanza su scala di settore;
- 2) innovazione o 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 godono di una peculiare qualità che deriva loro dalla specifica missione assegnata dall'Amministrazione: essi devono in altre parole essere 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

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

E' la cosiddetta **valutazione qualitativa** ("il come"). 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).

L'attribuzione del punteggio per la valutazione dei comportamenti organizzativi (valutazione qualitativa) potrà raggiungere un massimo di punti 40, secondo la seguente 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

Come precisato nella relazione consuntiva 2019, la valutazione della performance organizzativa è stata inserita in via provvisoria nello S.Mi.Va.P. con deliberazione del Commissario Straordinario 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.**

I criteri per l'attribuzione del punteggio relativo alla performance organizzativa sono definiti in sede di approvazione dei relativi obiettivi.

§ 3.5 I soggetti della valutazione

1) **Il Dirigente:** Soggetto al procedimento di valutazione che assume anche un ruolo attivo nell'elaborazione della **scheda di autovalutazione**, che costituisce un momento importante del procedimento costituendo la base di riferimento della valutazione.

2) **Il Nucleo Indipendente di Valutazione della Performance (N.I.Va.P.) (nella Provincia di Ancona è stato istituito l'Organismo Indipendente di Valutazione – OIV):** La figura cardine nel procedimento di valutazione è l'Organismo di valutazione (in passato il Nucleo Indipendente di Valutazione della Performance –N.I.Va.P. e oggi l'O.I.V.), che ha il compito di fornire all'Amministrazione e, in particolare, al Presidente, quale valutatore finale, il necessario supporto per la valutazione strategica della dirigenza. Il Nucleo Tecnico di Valutazione (sia esso N.I.Va.P. che O.I.V.) procede, per propria competenza, all'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 alla 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 nello svolgere le funzioni allo stesso attribuite dall'art. 97 del D.lgs. n. 267/2000.

4) **Il Presidente della Provincia:** Ha competenza nella **valutazione definitiva dei Dirigenti** sulla base delle risultanze complessive proposte dall'Organismo di valutazione con la scheda per la valutazione delle prestazioni dei Dirigenti contenente il risultato complessivo della valutazione.

Il risultato complessivo della valutazione viene comunicato dal Nucleo Indipendente di Valutazione della Performance a ciascun Dirigente, al termine di un colloquio individuale, mediante consegna della scheda di valutazione contenente il risultato complessivo attribuitogli, **entro 10 (dieci) giorni dalla data di consegna della sua scheda valutativa.** Il valutato può esporre, per iscritto al Presidente della Provincia, le **proprie osservazioni o controdeduzioni** alla valutazione complessiva propostagli dal Nucleo. Il Presidente valutate le osservazioni o le controdeduzioni presentategli dal Dirigente decide autonomamente e, ove ritenga fondate le ragioni addotte dal dirigente, può discostarsi, con adeguata motivazione, dalle risultanze del Nucleo Indipendente di Valutazione della Performance (**oggi O.I.V.**).

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

Per tale valutazione lo S.Mi.Va.P. 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 è **stato individuato nel Capo dell'Amministrazione il soggetto deputato alla sua valutazione**, sulla base di una relazione prodotta dal dirigente di vertice amministrativo dell'Ente.

Di seguito, in sintesi, gli elementi che caratterizzano il vigente sistema di valutazione del Segretario Generale:

A) Le funzioni principali del Segretario Generale, previste dall'art. 97 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., soggette a valutazione secondo lo S.Mi.Va.P., sono:

- funzione di collaborazione e assistenza giuridica amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativa alle leggi, allo statuto e ai regolamenti. *[In riferimento alla funzione di collaborazione e di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli "organi" dell'Ente, la stessa viene intesa ed espletata con riferimento agli organi elettivi ed anche all'apparato gestionale];*
- la partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio ed alle sedute Presidenziali, curandone la verbalizzazione;
- il rogito di tutti i contratti nei quali l'ente è parte;
- l'esercizio di ogni altra funzione attribuitagli dallo Statuto o dai Regolamenti o conferitagli dal Presidente.

B) L'oggetto della valutazione della performance del Segretario Generale è il seguente:

- **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.

C) I soggetti del processo di valutazione sono:

- **Il Presidente** (prima la Giunta): approva il Sistema di Misurazione e Valutazione (S.Mi.Va.P.) e valuta direttamente il Segretario Generale. Infatti, in considerazione del ruolo apicale ricoperto nell'Ente dal Segretario Generale e delle funzioni attribuite, ai sensi dell'art. 97, comma 4, del TUEL, tenuto conto altresì

della sua posizione funzionale caratterizzata da un rapporto diretto e di stretta collaborazione con il Capo dell'Amministrazione e con gli organi politico-amministrativi, alla valutazione del Segretario Generale provvede direttamente il Presidente sulla base delle modalità definite dal vigente sistema di valutazione, come contenuto nell'apposita sezione del Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance (S.Mi.Va.P.), secondo la prevista metodologia, con l'eventuale supporto dell'OIV (organismo indipendente di valutazione), ove richiesto dal Presidente della Provincia.

- **Il Segretario Generale**, coopera nella specificazione degli obiettivi e redige la relazione annuale sull'attività svolta e sui risultati conseguiti.

- **L'Organismo indipendente di valutazione (OIV)**, nella valutazione del Segretario Generale, potrà fornire, ove richiesto dal Presidente, eventuale supporto. Per quanto concerne la valutazione dei risultati (performance) del Segretario Generale Dott. Ernesto Barocci, in data 5.06.2020 è stata dallo stesso predisposta la relazione sull'attività e sulle funzioni svolte, con riferimento al periodo: **1.01.2019 - 31.12.2019**.

La relazione è stata rimessa al Presidente per consentirgli la formulazione della valutazione e l'attribuzione del punteggio complessivo attraverso la compilazione della scheda di valutazione. La relazione predisposta dal Segretario Generale, nel rispetto del vigente SMIVAP, sarà oggetto di specifica e separata approvazione da parte del Presidente, procedendo così alla conclusione del processo valutativo. Una volta approvata dal Presidente, la relazione della performance del Segretario Generale è organicamente unita alla relazione sulla performance dell'ente.

PARTE IV: RELAZIONE CONSUNTIVA SULLA PERFORMANCE 2019

In questa sezione si riportano gli esiti dell'attività di verifica finale per l'anno 2019 svolta dall'OIV, nell'ambito della sua specifica competenza, così come prevista all'art.14 comma 4 lett.e), che testualmente recita *“propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III”*.

In particolare si riportano i dati contenuti nel verbale OIV n.7/2020 del 30.06.2020.

§ 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 della Dirigenza **per l'anno 2019** è stata condizionata e caratterizzata dalla presenza in servizio di un solo dirigente, situazione di estrema precarietà che si è andato consolidando nel tempo visto che la dotazione organica del personale dirigente della Provincia di Ancona ridottasi 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, ad un unico dirigente di ruolo in organico (avv. Fabrizio Basso) titolare del Settore 1 e destinatario anche degli incarichi ad interim dei n. 3 Settori vacanti.

Anche nell'anno 2019, quindi, la Provincia di Ancona ha visto **i 4 Settori dell'Ente affidati ad una sola unità dirigenziale** che ha gestito tutte le attività facenti capo alle 4 articolazioni di massima dimensione in cui è stata strutturata l'organizzazione della Provincia di Ancona, tenuto conto che dal 31/10/2016 era venuto a cessare l'incarico di dirigente a tempo determinato conferito all' Ing. Massimo Sbriscia con il Decreto Presidenziale n. 2 del 13/10/2014, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, non prorogabile per le limitazioni previste dall'art. 1, comma 420, lett. e), della Legge n. 190/2014.

Nel momento in cui è venuto a cessare alla data dell'1/11//2016 l'incarico di dirigente a tempo determinato conferito, come detto, all' Ing. Massimo Sbriscia, **l'unico dirigente in servizio (avv. Fabrizio Basso) e titolare del Settore I, ha esercitato la facoltà di delegare parte delle funzioni degli altri 3 Settori (rimasti privi della direzione di una figura dirigenziale e dallo stesso dirigente gestiti ad interim), alle Alte Professionalità**, istituite per fronteggiare la grave situazione di precarietà organizzativa.

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 valutazioni:**

a) la prima concernente la gestione del Settore I di diretta assegnazione;

b) la seconda riferita solo alla reggenza ad interim delle strutture (Settori I, II e III) prive del dirigente titolare.

Anche per il 2019 quindi, come avvenuto negli anni precedenti, questo OIV ha ritenuto di non procedere a nessuna proporzione visto che la valutazione è riferita ad un solo dirigente che ha gestito i quattro Settori dell'Ente per tutto l'anno 2019, senza soluzione di continuità.

Con il presente verbale di questo OIV, quindi, **vengono evidenziati a consuntivo, con riferimento all'anno 2019, i risultati inerenti la performance individuale e organizzativa** espressa dall'unico dirigente dell'Ente (avv. Fabrizio Basso) in relazione agli obiettivi assegnati allo stesso con il Piano degli obiettivi e della performance 2019.

La valutazione si completa con quella dei comportamenti organizzativi espressi dal Dirigente (capacità manageriale).

L'O.I.V., come precisato, deve procedere ad elaborare una proposta di valutazione della performance del singolo dirigente sulla base dei tre elementi individuati nello S.Mi.Va.P. e sinteticamente rappresentati nella seguente tabella relativa al punteggio complessivo massimo di valutazione attribuibile, **ferma restando la definitiva valutazione da parte del Presidente della Provincia nel suo ruolo di Valutatore finale.**

N	Fattori	Punteggio massimo attribuibile
1)	Obiettivi di performance individuale raggiunti	Punti 40
2)	Comportamenti organizzativi (capacità manageriale)	Punti 40
3)	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 2019**, essi risultano raggiunti.

§ 4.2.1 Gli obiettivi di performance individuale assegnati nel 2019.

Per la verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance individuale assegnati nel 2019 si fa riferimento alle tabelle riassuntive degli obiettivi 2019 predisposte da questo OIV con l'indicazione dei punteggi attribuiti, per ciascun obiettivo assegnato al Settore e alle Aree di attività in cui è articolato ogni singolo Settore.

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

Il protrarsi anche per l'anno 2019 della particolare situazione che ha caratterizzato l'anno 2018, riconducibile come più volte ricordato alla riduzione del numero dei dirigenti ad una sola unità in servizio, ha indotto l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ad attribuire, per quanto riguarda gli obiettivi di struttura (obiettivi di performance individuale e organizzativa), un punteggio in relazione a ciascuna struttura dirigenziale.

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

Con riferimento agli **obiettivi di performance individuale** assegnati per l'anno 2019 al dirigente Fabrizio Basso, si conferma che essi sono stati **raggiunti, come risulta dalle tabelle riassuntive** (allegate al verbale OIV n.7/2020, a cui si fa espresso rinvio).

§ 4.3 La proposta di valutazione dei comportamenti organizzativi (capacità manageriale) del singolo dirigente.

Diversamente dalla valutazione riguardante i risultati relativi al raggiungimento degli obiettivi di performance individuale e di performance organizzativa, quella relativa ai comportamenti organizzativi (capacità manageriali) si conclude, come detto, **con l'attribuzione di un punteggio riferito** non già alla singola struttura ma **al singolo dirigente valutato, in coerenza con la disciplina contenuta al § 1. "Finalità della valutazione della prestazione" dello S.Mi.Va.P. ove è stabilito testualmente:**

"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 del singolo dirigente.

Sulla base della metodologia contenuta nello S.Mi.Va.P., della documentazione a corredo prodotta, dei colloqui intercorsi con il dirigente, avv. Fabrizio Basso, e sulla base delle considerazioni riportate anche nella presente deliberazione, l'OIV ha formulato come di seguito, **i propri giudizi in ordine ai comportamenti organizzativi/manageriali tenuti dall'avv. Basso nel corso del 2019.**

Al riguardo si ribadisce che anche per il 2019 si è seguito nella valutazione delle capacità manageriali del dirigente lo stesso principio a cui negli anni precedenti si è ispirato l'Organismo di

valutazione, (anche nella sua veste di N.I.Va.P.) 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 al singolo dirigente valutato indipendentemente dalla struttura gestita”.**

.....omissis

Si conferma e si riconosce allo stesso dirigente, avv. Fabrizio Basso, la valutazione positiva, tenendo conto delle peculiari situazioni di contesto e temporali in cui lo stesso ha dovuto operare, in relazione alle capacità manageriali espresse nella gestione delle Strutture di massima direzione e del personale allo stesso assegnato.

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

§ 4.4.1 Gli obiettivi di performance organizzativa assegnati nel 2019.

Gli obiettivi di performance organizzativa previsti nel PdO - Piano della performance 2019, di natura strategica, sono stati raggiunti, come risulta dalla seguente tabella riassuntiva:

A) OIV: VALUTAZIONE DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ESERCIZIO 2019

A/1) RISULTATI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ESERCIZIO 2019

Dirigente Avv. Fabrizio Basso

<i>Codice</i>	<i>Obiettivo di performance organizzativa</i>	<i>Peso percentuale</i>	<i>Grado di raggiungimento dell’obiettivo di performance organizzativa</i>
1	Aggiornamento e attuazione del Piano triennale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT 2019/2021): attività di supporto e collaborazione al RPTC.	40/100	L’obiettivo risulta pienamente raggiunto <u>Punteggio assegnato: 8/20</u> <u>Valutazione OIV: 8/20</u>
2	Adozione delle misure organizzative e attività formativa che la Provincia ritiene adeguate per uniformarsi al dettato del Regolamento Europeo GDPR n. 679/2016	30/100	L’obiettivo risulta pienamente raggiunto <u>Punteggio assegnato: 6/20</u> <u>Valutazione OIV: 6/20</u>
3	Progetto “PagoPA”: implementazione ed avvio.	30/100	L’obiettivo risulta pienamente raggiunto <u>Punteggio assegnato: 6/20</u> <u>Valutazione OIV: 6/20</u>
			<u>PUNTEGGIO TOTALE: 20/20</u>

TOTALE PUNTEGGIO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	<u>Valutazione OIV: 20/20</u>
---	--------------------------------------

§ 4.5 La Valutazione complessiva delle performance

Di seguito vengono riportate le tabelle contenenti la valutazione complessiva OIV in relazione alle varie tipologie di performance:

B) OIV: VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE ESERCIZIO 2019
B/1) RISULTATI OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE ESERCIZIO 2019
Dirigente Avv. Fabrizio Basso

<u>Risultati</u>	Autovalutazione 2019	<u>OIV 2019</u>
Settore I	38,72	38,36/40
Settore II	38	38,00/40
Settore III	38	36,95/40
Settore IV	38,52	37,02/40

C2) OIV: COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI ESERCIZIO 2019
(CAPACITA' MANAGERIALI)
Avv. Fabrizio Basso

<u>Comportamenti</u>	Autovalutazione 2019	<u>OIV 2019</u>
Risorse	39	39,00/40
Organizzazione	38	38,20/40
Problemi	39	39,00/40
Abilità relazionali	37	38,50/40
Innovazione	38	37,00/40
Qualità azione	39	39,50/40
	38,33	38,53/40

D) OIV: PUNTEGGIO TOTALE RISULTATI PERFORMANCE (PERFORMANCE INDIVIDUALE E CAPACITÀ MANAGERIALE) ESERCIZIO 2019 ASSEGNATO AL DIRIGENTE AVV. FABRIZIO BASSO.

Strutt. di titolarità	Decorrenza	Dirigente	Risult.	Comp.	R+C	P.org.	TOT. R+C+P
SET. I	01/01-31/12	Fabrizio Basso	38,36/40	38,53/40	76,89/80	20/20	96,89/100

Strutt. ad interim	Decorrenza	Dirigente	Risult.	Comp.	R+C	P.org.	TOT. R+C+P
--------------------	------------	-----------	---------	-------	-----	--------	------------

SET.II	01/01-31/12	Fabrizio Basso	38,40/40	38,53/40	76,93/80	20/20	96,93/100
SET.III	01/01-31/12	Fabrizio Basso	36,95/40	38,53/40	75,48/80	20/20	95,48/100
SET. IV	01/01-31/12	Fabrizio Basso	37,02/40	38,53/40	75,55/80	20/20	95,55/100

E) OIV: PUNTEGGIO TOTALE PERFORMANCE (INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA) ASSEGNATO AL DIRIGENTE AVV. FABRIZIO BASSO A NORMA DEL PARAGRAFO 7 DELLO S.Mi.Va.P.

Strutt. di titolarità	Decorrenza	Dirigente	Risult.	Comp.	R+C	P.org.	TOT. R+C+P	(R+C+P) ²
SET. I	01/01-31/12	Fabrizio Basso	38,36	38,53	76,89	20,00	96,89	9.387,67

Strutt. ad interim	Decorrenza	Dirigente	Risult.	Comp.	R+C	P.org.	TOT. R+C+P	(R+C+P) ²
SET.II	01/01-31/12	Fabrizio Basso	38,40	38,53	76,93	20,00	96,93	9.395,42
SET.III	01/01-31/12	Fabrizio Basso	36,95	38,53	75,48	20,00	95,48	9.116,43
SET. IV	01/01-31/12	Fabrizio Basso	37,02	38,53	75,55	20,00	95,55	9.129,80

Nelle tabelle sopra riportate viene determinato dall'OIV il risultato finale del processo valutativo dell'unico dirigente di settore in servizio nell'ente (verbali nn.6 e 7 e relativi allegati, trasmessi in data 30.06.2020, prot.n.21074).

La proposta di valutazione formulata dall'OIV viene inserita nella presente Relazione consuntiva sulla performance 2019.

PARTE V: CONCLUSIONI

La relazione sulla performance 2019, soprariportata, dopo l'esame e l'approvazione da parte del Presidente della Provincia, viene trasmessa all'organismo indipendente di valutazione (OIV) per la validazione di competenza, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. (come modificato dal D.Lgs.n.74/2017), che recita: "*c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione*", mentre al successivo comma 6 si precisa: "*La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.*"