

Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
in composizione monocratica
della Provincia di Ancona
(Art. 14 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii.)

Verbale dell'OIV- n. 1 del 2/03/2021

In data **2 marzo 2021**, alle ore 8,00, si è riunito presso la propria residenza l'Organismo Indipendente di Valutazione in composizione monocratica, (O.I.V.) della Provincia di Ancona, nominato per il triennio 2020/2023 con Decreto della Presidente della Provincia di Ancona n. 168 del 23/12/2020. L'ordine del giorno dell'odierna riunione è il seguente:

- 1) **Piano della Performance 2021 (nella nuova denominazione “PEG 2021/2023 - SEZIONE PERFORMANCE”). Supporto metodologico dell'OIV ai fini dell'approvazione definitiva da parte del Presidente della Provincia di Ancona (Artt. 34 e 35 del Sistema di Performance Management).**
Validazione da parte dell'OIV.

Preliminarmente l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) premette che l'odierna decisione viene assunta presso la propria privata residenza in modalità di lavoro agile, (cd. *smart working*) in considerazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, ai sensi della **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Ministro per la pubblica amministrazione n. 3/2020 del 4 maggio 2020** ad oggetto: “*Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemiologica da parte delle pubbliche amministrazioni*”, indirizzata alle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001.

Infatti, con tale direttiva, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, ricordando che l'evolversi della situazione epidemiologica ha condotto all'adozione di numerosi interventi normativi, sia di rango primario che secondario, rammenta che il **decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18** (c.d. decreto-legge “Cura Italia”), convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, ha introdotto una serie di disposizioni normative rivolte alle pubbliche amministrazioni, tra cui quelle contenute nell'**articolo 87** recante “Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio e di procedure concorsuali” e che, nell'ambito del quadro normativo di riferimento, è da ultimo intervenuto il **Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26 aprile 2020** che, nel definire le misure per il contenimento del contagio da Covid-19 nella cosiddetta fase due, relativamente ai datori di lavoro pubblici, ha fatto salvo quanto previsto dal richiamato **articolo 87 del decreto-legge n. 18 del 2020** che, tra l'altro, definisce il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione.

Al paragrafo 2 di tale Direttiva, rubricato: “*Le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nella fase due*”, viene ricordato che nel citato **DPCM 26 aprile 2020** l'attività svolta dalla Amministrazione pubblica continua ad essere inserita nell'allegato 3 ossia tra le attività non sospese, fermo restando il richiamo al predetto **articolo 87** che, come detto, **definisce il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa.**

Pertanto, nello scenario attuale la disciplina normativa applicabile alle pubbliche amministrazioni continua a rimanere quella contenuta nell'articolo 87 che, tuttavia, deve essere letta alla luce delle misure di ripresa della fase due introdotte dallo stesso **DPCM 26 aprile 2020** che ha ampliato il novero delle attività economiche (Ateco) non più soggette a sospensione.

Va ricordato che le disposizioni contenute nel **DPCM 26 aprile 2020** sono state periodicamente prorogate con successivi DPCM e da ultimo con il **DPCM 14 gennaio 2021 avente validità dal 16 gennaio 2021 al 5 marzo 2021**.

Infine con il **Decreto-Legge 14 gennaio 2021, n. 2** “Ulteriori disposizioni urgenti in materia di contenimento e prevenzione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e di svolgimento delle elezioni per l'anno 2021”, entrato in vigore il 14/01/2021, è stato **prorogato lo stato di emergenza al 30 aprile 2021** e sono state disposte ulteriori misure per fronteggiare l'emergenza COVID-19.

**L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)
in composizione monocratica**

Fatta questa doverosa premessa;

procede

all'esame del seguente argomento iscritto all'ordine del giorno:

- 2) **Piano della Performance 2021 (nella nuova denominazione “PEG 2021/2023 - SEZIONE PERFORMANCE”). Supporto metodologico dell'OIV ai fini dell'approvazione definitiva da parte del Presidente della Provincia di Ancona (Artt. 34 e 35 del Sistema di Performance Management).
Validazione da parte dell'OIV.**

Pertanto,

**L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)
in composizione monocratica**

Visto l'art. 10. “Piano della performance e Relazione sulla performance” del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: “*Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”, modificato dal D. Lgs N. 74 del 25 Maggio 2017, che testualmente recita: “*1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:*

- a) entro il 31 gennaio il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), 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; ...omissis...”;*

Visto l'art. 169 del T.U.E.L., così come modificato dall'art. 3 del D.L. 174/2012, che al comma 3 bis ha previsto che il Piano Dettagliato degli Obiettivi di cui all'art. 108 del T.U.E.L. e il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009, sono stati unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione;

Tenuto presente che ai sensi dell'art. 169 TUEL:

*“1. La giunta delibera il piano esecutivo di gestione (PEG) entro venti giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, in termini di competenza. Il PEG ...individua gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi. ... omissis...
3-bis. Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.”;*

Dato atto che questo Ente ha approvato:

- a) con deliberazione consiliare n. 20 del 2/10/2020 il DUP 2021/2023, successivamente aggiornato con deliberazione consiliare n. 3 del 18/02/2021;
- b) con deliberazione consiliare n. 4 del 18/02/2021 il bilancio di previsione per il triennio 2021/2023;
- c) con deliberazione consiliare n. 36 del 29 dicembre 2020 il nuovo regolamento di contabilità;

Tenuto presente che la Provincia di Ancona nell'ottica di attualizzare il suo sistema di programmazione e gestione si è prefissata l'obiettivo di procedere dal corrente anno 2021 alla piena e formale attuazione dell'articolo 169 del T.U.E.L., così come modificato dall'art. 3 del D.L. 174/2012, che al comma 3 bis ha previsto che il Piano Dettagliato degli Obiettivi di cui all'art. 108 del T.U.E.L. e il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione;

Considerato che a tale scopo, a partire dal corrente anno 2021, il PEG 2021/2023, oltre alla parte finanziaria, sarà composto anche da una specifica Sezione riferita alla “Performance dell'Ente”, contenente sia gli obiettivi di performance organizzativa che gli obiettivi di performance individuale (di settore), indicandone i risultati attesi e le risorse assegnate, nel rispetto delle modalità indicate nel relativo Sistema di Performance Management adottato ed attualmente in vigore nell'Ente;

Vista la proposta della Parte I^ “Sezione Performance” del PEG - Piano Esecutivo di Gestione 2021/2023 predisposta dal Segretario Generale dell'Ente e trasmessa a questo Organismo Indipendente di Valutazione, da cui si evidenzia quanto segue:

§ 1. Analisi della proposta della Parte I^ “Sezione Performance” del PEG - Piano Esecutivo di Gestione 2021/2023.

I) PARTE I^ SEZIONE PERFORMANCE -NOTA INTRODUTTIVA

Dalla **nota introduttiva** del Segretario Generale si desume in sintesi che la Provincia di Ancona, nonostante l'emergenza epidemiologica da Covid-19 ancora in atto, ha deciso di introdurre nel PEG-Piano Esecutivo di Gestione 2021/2023, importanti novità in relazione al suo sistema di programmazione e gestione, ed in particolare:

- a) l'obiettivo di dare già dal 2021 piena e formale **attuazione all'organica unificazione del Piano della Performance nel Piano Esecutivo di Gestione**, a norma dell'art. 169 - comma 3 bis - del D.lgs. 267/2000, con l'inserimento nel PEG 2021/2023, oltre alla parte finanziaria, la specifica Sezione riferita alla “*Performance dell'ente*”, contenente sia gli obiettivi di performance organizzativa che gli obiettivi di performance individuale (di settore), indicandone i risultati attesi e le risorse assegnate, nel rispetto delle modalità indicate nel relativo vigente Sistema di Performance Management;
- b) il **collegamento del DUP 2021/2023**, approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 20 del 2.10.2020 e successivamente aggiornato con deliberazione consiliare n. 3 del 18/02/2021, con gli indirizzi strategici del programma di mandato del Presidente e con il PEG (Sezione

performance) al fine di consentire una connessione tra gli obiettivi di performance e gli indirizzi strategici, derivati direttamente dal programma di mandato del Presidente, consentendo conseguentemente l'operatività del controllo strategico;

- c) **l'articolazione della Sezione performance** del PEG 2021/2023 in due sottosezioni:
c/1) OBIETTIVI di PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (contenente il report riepilogativo e le schede-obiettivi);
c/2) OBIETTIVI di PERFORMANCE INDIVIDUALE/DI SETTORE (contenente il report riepilogativo e le schede-obiettivi);

II) SOTTOSEZIONE: OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – NOTA METODOLOGICA.

Dalla **nota metodologica** del Segretario Generale si desume in sintesi che gli obiettivi di performance organizzativa previsti nel PEG per l'anno 2021 sono finalizzati a garantire la necessaria continuità con gli obiettivi di performance organizzativa previsti nel piano della performance dell'anno 2020, con lo scopo di consolidare la sperimentazione in materia di performance organizzativa ed in particolare di funzioni di supporto ed indicatori comuni, come previsti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (circolare 3012.2019), anche al fine di favorire analisi di *benchmarking*.

Viene precisato inoltre che nel 2021, agli obiettivi relativi alla Prevenzione della corruzione ed alla Trasparenza (già presenti negli anni precedenti), vengono confermate anche le altre aree di analisi e performance già previste lo scorso anno, tra cui quella relativa al “Lavoro agile” al fine di sviluppare un nuovo e specifico approfondimento in detta materia.

Gli **obiettivi di performance organizzativa** previsti nella Sezione performance del PEG 2021 sono i seguenti:

- 1) **Prevenzione della corruzione e Trasparenza;**
- 2) **Gestione della comunicazione e della trasparenza;**
- 3) **Gestione delle risorse umane -Attuazione Sperimentazione Lavoro Agile;**
- 4) **Gestione degli approvvigionamenti;**
- 5) **Transizione digitale - Gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione**

Il documento relativo alla **Sottosezione “obiettivi di performance organizzativa”**, come già indicato, oltre ad **un report riepilogativo**, che consente una visione d'insieme e che contiene la sezione dedicata alla successiva fase di monitoraggio/verifica intermedia, riporta in allegato **le 19 schede relative a tutti i 4 settori** con le aree di riferimento.

Ciascuna delle 19 schede-obiettivo di performance organizzativa è riferita a ciascun obiettivo/indicatore, come si specificherà di seguito.

III) SOTTOSEZIONE: OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE/DI SETTORE. – NOTA METODOLOGICA.

Dalla relativa **nota metodologica** del Segretario Generale si desumono in sintesi le seguenti considerazioni.

Anche per la individuazione degli **obiettivi di performance individuale/di settore** da inserire nella relativa Sezione di performance del PEG 2021 si è operata la scelta di dare la necessaria continuità ad alcuni aspetti che hanno contraddistinto la performance individuale/di settore del Piano della performance 2020, collegando strettamente la performance individuale alle scelte operate nell'ambito della performance organizzativa.

Nella suddetta nota metodologica esplicativa degli obiettivi di performance individuale/di settore vengono evidenziate le seguenti peculiarità che caratterizzano la scelta operata nell'individuazione degli obiettivi di Performance individuale/di settore per l'anno 2021.

Ed infatti nel 2021, seguendo l'invito contenuto nelle *Linee guida n. 4* pubblicate sul sito della Funzione pubblica a novembre 2019, si continuerà a dare la giusta rilevanza alla **valutazione partecipativa** dei portatori d'interesse, prevedendo, in relazione ad alcuni settori/aree, la somministrazione di questionari/sondaggi on-line di *customer satisfaction*, mediante l'utilizzo del software "survio", di cui l'Ente si è dotato. Per tale attività ci si potrà inoltre avvalere anche del *vademecum ed indicazioni operative* messe a punto nell'ambito del progetto *RiformAttiva*, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, a cui la Provincia di Ancona ha partecipato. Tale attività è stata prevista solo per alcune Aree dell'Ente ma con l'impegno a far sì che essa possa proseguire anche negli anni successivi interessando progressivamente tutte le aree/servizi della Provincia.

Al riguardo viene precisato in particolare, con riferimento alla performance di alcune aree (Polizia Provinciale, Edilizia scolastica e Viabilità), che sono stati previsti **indicatori/target** particolarmente innovativi, derivati dal lavoro svolto all'interno del progetto *RiformAttiva*, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, a cui, come detto, l'Ente ha partecipato. Lo scopo è quello di fare esperienza della metodologia proposta, da replicarsi in futuro nei confronti della misurazione della performance di altri settori/aree.

Il documento relativo alla **Sottosezione "obiettivi di performance individuale/di settore"** come già indicato, oltre ad un **report riepilogativo**, che consente una visione d'insieme, riporta in allegato **le 65 schede relative a tutti i 4 settori** con le aree di riferimento.

Ciascuna delle 65 schede-obiettivo di performance individuale/di settore è riferita a ciascun obiettivo/indicatore, come si specificherà di seguito.

L'intera proposta relativa alla Parte prima (Sezione performance 2021) del PEG-Piano Esecutivo di Gestione 2021/2023 si compone dei seguenti allegati:

ALLEGATI:

- 1) **ALLEGATO 1:** PEG-Piano Esecutivo di Gestione 2021/2023. Parte prima-Sezione performance. **Nota introduttiva.**
- 2) **ALLEGATO 2:** PEG-Piano Esecutivo di Gestione 2021/2023. Sezione performance. Obiettivi di gestione 2021. **Obiettivi di performance organizzativa. NOTA INTRODUTTIVA. Report riepilogativo e (19) schede** così distribuite:
 - A) 19 schede relative **a tutti i 4 settori** con le seguenti aree di riferimento:
 - A/1) OBIETTIVO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2021: **PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.**
A/1/1: n. 1 scheda obiettivi di pertinenza dell'Area 1.1 "Affari generali";
 - A/2) OBIETTIVO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2021: **GESTIONE DELLA COMUNICAZIONE E DELLA TRASPARENZA;**
A/2/1: n. 1 scheda obiettivi di pertinenza dell'Area 1.1 "Affari generali";
 - A/3) OBIETTIVO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2021: **GESTIONE DELLE RISORSE UMANE-ATTUAZIONE SPERIMENTAZIONE LAVORO AGILE;**
A/3/1: n. 13 schede obiettivi di pertinenza dell'Area 1.3 "Risorse Umane, Organizzazione, Programmazione, Rete Scolastica, Progetti comunitari e Protezione dati";
 - A/4) OBIETTIVO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2021: **GESTIONE DEGLI APPROVVIGIONAMENTI;**
A/4/1: n. 1 scheda obiettivi di pertinenza dell'Area 3.4 "Amministrativa, Concessioni, Autorizzazioni ed Economato";
 - A/5) OBIETTIVO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2021: **TRANSIZIONE DIGITALE-GESTIONE DELLE RISORSE INFORMATICHE E DIGITALIZZAZIONE.**

A/5/1: n. 3 schede obiettivi di pertinenza dell'Area 1.5 "Informatica e Telematica".

3) **ALLEGATO 3: PEG-Piano Esecutivo di Gestione 2021/2023. Sezione performance. Obiettivi di gestione 2021. Obiettivi di performance individuale /di settore. NOTA INTRODUTTIVA Report riepilogativo e (65) schede** così distribuite:

- A) **22 schede relative al SETTORE I - AMMINISTRAZIONE GENERALE E STAFF** di cui:
- a) n. 3 schede obiettivi di pertinenza dell'Area 1.1 "Affari generali";
 - b) n. 4 schede obiettivi di pertinenza dell'Area 1.2 "Polizia provinciale";
 - c) n. 4 schede obiettivi di pertinenza dell'Area 1.3 "Risorse Umane, Organizzazione, Programmazione, Rete Scolastica, Progetti comunitari e Protezione dati";
 - d) n. 3 schede obiettivi di pertinenza dell'Area 1.4 "Appalti e contratti-SUA";
 - e) n. 4 schede obiettivi di pertinenza dell'Area 1.5 "Informatica e telematica";
 - f) n. 4 schede obiettivi di pertinenza dell'Area 1.6 "Avvocatura";
- B) **4 schede relative al SETTORE II - PROGRAMMAZIONE E BILANCIO** di cui:
- a) n. 4 schede obiettivi di pertinenza dell'Area 2.1 "Bilancio, Controlli, Enti Partecipati";
- C) **22 schede relative al SETTORE III - EDILIZIA E LAVORI PUBBLICI** di cui:
- a) n. 6 schede obiettivi di pertinenza dell'Area 3.1 "Edilizia scolastica ed istituzionale, Patrimonio ed Espropri";
 - b) n. 4 schede obiettivi di pertinenza dell'Area 3.2 "Progettazione e Lavori";
 - c) n. 6 schede obiettivi di pertinenza dell'Area 3.3 "Viabilità gestione e sviluppo";
 - d) n. 3 schede obiettivi di pertinenza dell'Area 3.4 "Amministrativa, Concessioni, Autorizzazioni";
 - e) n. 3 schede obiettivi di pertinenza dell'Area 3.5 "Controllo ponti e infrastrutture, Catasto strade e Trasporti";
- D) **17 schede relative al SETTORE IV - AMBIENTE E GOVERNO DEL TERRITORIO** di cui:
- a) n. 4 schede obiettivi di pertinenza dell'Area 4.1 "Ambiente";
 - b) n. 3 schede obiettivi di pertinenza dell'Area 4.2 "Tutela e valorizzazione dell'ambiente, Rifiuti, Suolo";
 - c) n. 3 schede obiettivi di pertinenza dell'Area 4.3 "Valutazioni e autorizzazioni ambientali";
 - d) n. 4 schede obiettivi di pertinenza dell'Area 4.4 "Governo del Territorio";
 - e) n. 3 schede obiettivi di pertinenza dell'Area 4.5 "Pianificazione e Programmazione Territoriale di Coordinamento e di Settore-SIT".

§ 2. Osservazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Questo OIV osserva in proposito quanto segue:

- 1) sia nella **nota introduttiva** che nelle **note metodologiche** del Segretario Generale, relative rispettivamente agli **obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale/di settore**, viene specificato in calce a ciascuna che **il format delle schede obiettivi "pur mantenendone i contenuti precedenti, è stato oggetto di profonda rivisitazione e semplificazione al fine di facilitarne compilazione e lettura"**;
- 2) **non compare** inoltre nelle schede-obiettivo proposte **la classificazione della "tipologia" degli obiettivi assegnati** contenuta nel sub-paragrafo 5.1.1 (classificazione degli obiettivi) del paragrafo § 5 "Metodi e strumenti di valutazione" dello S.Mi.Va.P. – Sezione "Manuale di valutazione del personale dirigente";

- 3) infine, **non vengono indicate le macro azioni** necessarie per il raggiungimento dell'obiettivo così come previsto nello schema tipo delle schede obiettivi dello S.Mi.Va.P.

Pur condividendo la finalità perseguita di aggiornare le schede obiettivi al fine di una loro semplificazione e di un loro adeguamento alla normativa sopravvenuta, non si può non rilevare che tali schede vengono proposte in un nuovo format non conforme alle previsioni e prescrizioni del vigente S.Mi.Va.P. senza che si sia proceduto preventivamente e formalmente alla loro sostituzione tra gli "Allegati al manuale di valutazione del personale dirigente", parte integrante e sostanziale al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, e prive della classificazione della tipologia degli obiettivi assegnati al dirigente contenuta nel sub-paragrafo 5.1.1 (classificazione degli obiettivi) del paragrafo § 5 "Metodi e strumenti di valutazione" dello S.Mi.Va.P. – Sezione Manuale di valutazione del personale dirigente, senza che anche in questo caso si sia proceduto alle preventive modifiche.

Analogo discorso vale per la tabella delle "Macro azioni necessarie per il raggiungimento dell'obiettivo" che non risulta inserita nelle schede obiettivo proposte.

Si fa presente che i **rilevi sopra formulati sono in** linea con la previsione dell'articolo 7, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*" nel testo modificato dall' art. 5, comma 1, lett. a), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 secondo cui "*1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.*"

L'Ente quindi dovendo apportare aggiornamenti al vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (S.Mi.Va.P.) lo può fare ma a condizione che le modificazioni, integrazioni e/o abrogazioni avvengano con formali provvedimenti amministrativi da adottarsi nel rispetto del citato art. 7, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii.

§ 3. Conclusioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione ai fini della validazione del Piano della performance.

Si premette che la proposta di Piano della Performance 2021 (nella nuova denominazione "PEG 2021/2023 - SEZIONE PERFORMANCE") è stato trasmesso a questo Organismo Indipendente di Valutazione per posta elettronica il giorno 19 febbraio 2021 ma non essendo stato possibile visionarlo per disguidi informatici il relativo materiale cartaceo è stato consegnato manualmente nella settimana successiva.

L'esame della documentazione, stante la sua quantità, ha richiesto una valutazione approfondita che ha comportato una notevole durata.

Nel frattempo sono state rappresentate a questo OIV le impellenti necessità degli Uffici per l'adozione di atti improcrastinabili, attualmente inibita dalla mancata approvazione del PEG 2021-2023 che, diversamente dai decorsi anni in cui veniva approvato in data antecedente rispetto al Piano della Performance, ai sensi dell'art. 40, comma 2, del Sistema di performance Management, dal corrente anno viene approvato unitamente al Piano della Performance costituendone la "Parte prima-Sezione performance".

Questo OIV, consapevole delle esigenze manifestategli dagli Uffici provinciali e considerato responsabilmente che la preventiva modifica dello S.Mi.Va.P. possa comportare gravosi ritardi nell'approvazione del PEG 2021-2023 con conseguenti ripercussioni negative sul normale svolgimento dell'attività di gestione da parte della struttura burocratica dell'Ente, **decide di procedere in via del tutto eccezionale alla validazione del Piano della Performance 2021 nella attuale sua riconfigurazione di "Parte prima-Sezione performance 2021" del PEG 2021-2023, condizionandola alle modificazioni, integrazioni e/o abrogazioni da approvarsi in tempi brevi con decreto presidenziale alle parti del vigente Sistema di Misurazione e Validazione della**

Performance, Performance in contrasto con il nuovo modello di schede-obiettivo utilizzato, ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*" nel testo modificato dall' art. 5, comma 1, lett. a), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, indicate ai punti 1, 2 e 3 del precedente § 2. Osservazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

La proposta del suddetto aggiornamento dello S.Mi.Va.P. dovrà essere sottoposta, prima dell'approvazione da parte del Presidente, **al preventivo parere vincolante di questo Organismo indipendente di valutazione.**

TUTTO CIO' PREMESSO,

L'O.I.V.

Proceduto all'analisi della proposta della Parte I^ "Sezione Performance" del PEG - Piano Esecutivo di Gestione 2021/2023, così come predisposta dal Segretario Generale dell'Ente, dott. Ernesto Barocci, che costituisce unificazione organica del Piano Dettagliato degli Obiettivi di cui all'art. 108 del T.U.E.L. e del Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009, nel Piano Esecutivo di Gestione ai sensi dell'art. 169, comma 3 bis, del T.U.E.L., così come modificato dall'art. 3 del D.L. 174/2012;

Dato atto che gli esiti di tale analisi effettuata da questo OIV sono stati riportati e ampiamente illustrati nel precedente Paragrafo § 1 "Analisi della proposta della Parte I^ "Sezione Performance" del PEG - Piano Esecutivo di Gestione 2021/2023", riportato nel preambolo del presente verbale, nel quale sono stati indicati analiticamente i documenti allegati che costituiscono la Parte prima (Sezione performance 2021) del PEG-Piano Esecutivo di Gestione 2021/2023;

Rilevato al Paragrafo § 2. Osservazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione, riportato nel preambolo del presente verbale, che, pur condividendo la finalità perseguita di aggiornare le schede obiettivi al fine di una loro semplificazione e di un loro adeguamento alla normativa sopravvenuta, non si può non rilevare che tali schede vengono proposte in un nuovo format non conforme alle previsioni e prescrizioni del vigente S.Mi.Va.P, come indicato ai punti 1, 2 e 3 del citato § 2 e pertanto in contrasto con quanto prescritto dall'articolo 7, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "Sistema di misurazione e valutazione della performance", nel testo modificato dall' art. 5, comma 1, lett. a), del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74 secondo cui "1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.";

Viste e richiamate in questa sede le conclusioni di questo OIV esposte nel § 3. Conclusioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione nella nuova denominazione "PEG 2021/2023 - SEZIONE PERFORMANCE", riportato nel preambolo del presente verbale;

Visto l'art. 40, comma 2, del Regolamento "*Il Sistema di Performance Management della Provincia di Ancona*";

Visti gli articoli 34, 35 e 40 del suddetto *Sistema di Performance Management* che attribuiscono all'Organismo di Valutazione, con riferimento al Piano della Performance, funzioni di supporto metodologico e di validazione,

VALIDA

in via del tutto eccezionale la proposta del Piano della performance di cui all'art. 10 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii. nella nuova denominazione "PEG 2021/2023 - SEZIONE

PERFORMANCE” in relazione all’unificazione organica del Piano Dettagliato degli Obiettivi di cui all’art. 108 del T.U.E.L. e del Piano della Performance di cui all’art. 10 del D.lgs. n. 150/2009, nel Piano Esecutivo di Gestione ai sensi dell’art. 169, comma 3 bis, del T.U.E.L., così come modificato dall’art. 3 del D.L. 174/2012;

DA’ ATTO

- 1) che **la suddetta validazione è subordinata**, in relazione alle motivazioni esposte nel § 3. Conclusioni dell’Organismo Indipendente di Valutazione, ai fini della validazione del Piano della performance, riportato nel preambolo del presente verbale, **alle modificazioni, integrazioni e/o abrogazioni da approvarsi in tempi brevi con decreto presidenziale alle parti del vigente Sistema di Misurazione e Validazione della Performance in contrasto con il nuovo modello di schede-obiettivo utilizzato**, ai sensi dell’articolo 7, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 “*Sistema di misurazione e valutazione della performance*” nel testo modificato dall’ art. 5, comma 1, lett. a), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, e indicate ai punti 1, 2 e 3 del citato precedente § 2. Osservazioni dell’Organismo Indipendente di Valutazione.
- 2) che la proposta del suddetto aggiornamento dello S.Mi.Va.P. dovrà essere sottoposta, prima dell’approvazione da parte del Presidente, **al preventivo parere vincolante di questo Organismo indipendente di valutazione**, ai sensi del citato articolo 7, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii.

DISPONE

la trasmissione del presente verbale per gli atti conseguenti al Sig. Presidente della Provincia di Ancona.

Alle ore 23,50 l’O.I.V. termina i suoi lavori.

Di tutto quanto sopra è stato redatto il presente verbale.

L’O.I.V. in composizione monocratica
Comm. Dott. Pasquale Bitonto

