



## Provincia di Modena

*IL PRESIDENTE*

Atto n° 90 del 23/06/2016

**OGGETTO :**  
**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2015. APPROVAZIONE**

L'art. 10 del D.Lgs 150/2009 prevede la redazione di un documento, denominato Relazione sulla Performance, che evidenzi 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. La Relazione sulla performance costituisce dunque, lo strumento mediante il quale l'amministrazione da conto dei risultati conseguiti nel corso dell'anno 2015, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Sempre ai sensi del citato decreto, l'art. 14 commi 4 lett. c e 6, definisce che la Relazione sia validata dal Nucleo di valutazione quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali evidenziati al Titolo III del decreto medesimo.

Il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi aggiornato con atto del Presidente n. 198 del 12/10/2015 fissa all'art. 72 le funzioni del Nucleo di Valutazione. In particolare prevede che il Nucleo:

- garantisca la correttezza dei processi di misurazione e valutazione e l'utilizzo dei premi previsti dal decreto Brunetta, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito della professionalità,
- proponga all'organo di governo, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione, la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione dell'indennità di risultato.

A tal fine la Relazione sulla performance 2015, validata dal Nucleo il 20/6/2016 contempla:

- la performance organizzativa dell'Ente,
- i risultati raggiunti sulle azioni strategiche premianti, la rendicontazione dei processi anticorruzione e la proposta complessiva di valutazione del Nucleo per le prestazioni dei dirigenti,
- il percorso attuato per la valutazione del personale con posizione organizzativa e dei dipendenti,
- la rendicontazione dell'attività svolta per i progetti speciali che vede coinvolti i commessi e gli operai sulle strade provinciali,
- la rendicontazione dei progetti di servizi svolti verso terzi dal Servizio Finanziario, dal Servizio Sistemi informativi e telematica e dal Servizio Avvocatura.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta in data 12/07/2011 e aggiornato in data 29/12/2011, 21/01/2014, 30/09/2014 e con Atto del Presidente il 10/05/2016 include la metodologia di valutazione dei dirigenti, delle posizioni organizzative e dei dipendenti.

Ai fini della valutazione delle prestazioni dirigenziali anno 2015 è stato approvato con Atto del Presidente n. 219 il 29/10/2015 il Peg comprensivo del Piano della Performance, riportante la performance organizzativa di area e le azioni strategiche premianti, e dell'elenco dei processi mappati relativi al Piano triennale di prevenzione della corruzione 2015-2017.

La Legge 190/2012 prevede infatti che ogni P.A. predisponga un PTPC. Le linee guida formulate con delibera CIVIT n. 6 e n. 72/2013 prevedono l'inserimento delle misure di prevenzione e contrasto alla corruzione nella programmazione strategica, di conseguenza i processi e le attività inerenti il PTPC sono stati inseriti nel Peg-Piano della Performance in qualità di obiettivi e indicatori sia nella performance organizzativa che in quella individuale. Anche il Responsabile anticorruzione nella figura del Direttore Generale fino al 30/9 e del Direttore dell'Area Affari Generali dall'1/10 al 31/12 ha la propria scheda valutativa come previsto dall'allegato 1 del Piano Nazionale Anticorruzione.

Il Nucleo di Valutazione ha valutato a consuntivo i risultati conseguiti, incontrando il 10 maggio 2016 i direttori d'area e i dirigenti di servizio.

Nel formulare la proposta di valutazione, il Nucleo suggerisce di non applicare i pesi degli incarichi ad interim individuati dal Presidente con atto n. 272 del 18/12/2015 poiché l'indennità relativa all'interim supererebbe l'indennità di risultato sull'incarico principale, bensì di considerare gli interim per i soli dirigenti di servizio, in quanto i direttori di area sono in una posizione sovraordinata rispetto ai dirigenti ed è implicito nel loro ruolo l'eventuale assunzione ad interim di servizi appartenenti all'area che coordinano. Il Nucleo propone inoltre che l'indennità di risultato relativa agli interim assunti dai dirigenti di servizio non debba essere superiore all'importo dell'indennità di risultato standard previsto per i direttori d'area. La proposta trova supporto in quanto previsto all'art. 45 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel parere AII\_76 dell' ARAN, nella deliberazione 114/2013 della Corte dei Conti sezione di controllo per la Toscana, nella legge 147/2013 art. 1 comma 456.

A seguito della Legge di riforma 56/2014 le competenze che furono della Giunta sono poste in capo in parte al Consiglio e in parte al Presidente prevedendo per quest'ultimo una competenza generale e residuale.

Il Presidente dunque, vista la proposta di valutazione complessiva presentata dal Segretario Generale, propone di procedere all'attribuzione dell'indennità di risultato secondo le risultanze dell'attività del Nucleo di Valutazione.

Il CCNL Area Dirigenza quadriennio normativo 1998-2001 definisce all'art. 27 la retribuzione di posizione e all'art. 28 e 29 la retribuzione di risultato e il relativo finanziamento, incrementato in virtù dell'applicazione dei successivi CCNL, l'ultimo dei quali è quello riferibile al biennio economico 2008-2009.

Il Contratto decentrato integrativo della Dirigenza anno 2015 sottoscritto dalle parti il 30/12/2015 definisce i criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate alle retribuzioni di posizione e di risultato.

Il personale dipendente sulla base del Sistema di misurazione e valutazione suddetto è stato valutato dai Dirigenti competenti e le relative risultanze sono state trasmesse al Nucleo di Valutazione. Si fa riferimento, in particolare, alla valutazione della performance organizzativa e individuale (produttività), alla valutazione correlata alla corresponsione dell'indennità di risultato per le posizioni organizzative, ai progetti speciali e ai progetti su servizi resi per conto terzi.

I criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi per l'anno 2015 sono stati oggetto di disciplina anche nel "Contratto decentrato integrativo sulle modalità di utilizzo delle risorse dell'anno 2011" come modificati e integrati nel CCDI sottoscritto in data 24/01/2013 e confermati nei CCDI sottoscritti il 30/08/2013, il 28/8/2014, il 30/12/2015.

Con specifico riferimento all'istituto delle posizioni organizzative si rileva che la retribuzione di risultato è calcolata tenendo conto dei recuperi previsti dal Contratto decentrato integrativo vigente.

Il Responsabile del procedimento è il Dirigente del Servizio Personale dott. Raffaele Guizzardi.

Si informa che il titolare del trattamento dei dati personali forniti dall'interessato è la Provincia di Modena, con sede in Modena, viale Martiri della Libertà 34, e che il Responsabile del trattamento dei medesimi dati è il Dirigente del Servizio Personale.

Le informazioni che la Provincia deve rendere ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. 196/2003 sono contenute nel "Documento Privacy", di cui l'interessato potrà prendere visione presso la segreteria

della Direzione Generale della Provincia di Modena e nel sito internet dell'Ente [www.provincia.modena.it](http://www.provincia.modena.it).

Il Dirigente responsabile del Servizio Finanziario ha espresso parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile in relazione al presente atto.

Per quanto precede,

### **IL PRESIDENTE**

- 1) approva la Relazione sulla performance anno 2015 allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
- 2) dispone di procedere all'attribuzione dell'indennità di risultato ai dirigenti secondo quanto riportato nella tabella "Riepilogo indennità di risultato assegnate";
- 3) da atto che attraverso la validazione della Relazione sulla performance si realizza la condizione indispensabile per poter procedere alla liquidazione dei premi di cui al titolo III del D.Lgs. 150/2009, come recepito nel Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente e nel Sistema di valutazione e misurazione della performance;
- 4) da mandato al Dirigente del Servizio Finanziario di provvedere in merito. Le spese trovano copertura negli appositi capitoli di bilancio.

Il Presidente MUZZARELLI GIAN CARLO

\_\_\_\_\_  
Originale Firmato Digitalmente

(da compilare in caso di stampa)

Si attesta che la presente copia, composta di n. \_\_\_\_\_ fogli, è conforme all'originale firmato digitalmente.

Modena, li \_\_\_\_\_