



Provincia di Modena

PIANO DELLA PERFORMANCE

documento di valutazione per le prestazioni

ANNO 2020

ALLEGATO B

INDICE

Pagina

Analisi del contesto	4
La valutazione dei dirigenti	4
La valutazione delle posizioni organizzative	5
La valutazione dei dipendenti	8
I progetti di collaborazione esterna	8
Il Piano di razionalizzazione 2020-2022	10
Le progressioni economiche orizzontali	10
Le responsabilità di procedimento o di progetto	10

Azioni Premianti anno 2020

Area	Dirigente	Titolo	Tipologia di azione	
1.5		Performance organizzativa di servizio		12
2.0		Performance organizzativa di area		16
	Guizzardi	TRASFERIMENTO IN DATA CENTER ESTERNO DELLE PROCEDURE INFORMATICHE IN USO PRESSO L'ENTE	PREMIANTE - DI PRESIDENTE / SEGRETARIO GENERALE	30
		RIORGANIZZAZIONE DELLA STRUTTURA DELL'ENTE	PREMIANTE - DI PRESIDENTE / SEGRETARIO GENERALE	31
	Gambarini	RIORGANIZZAZIONE RAPPORTO CON COADIUTORI PER LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' VOLTA ALLA ATTUAZIONE DEI PIANI DI CONTROLLO FAUNISTICO	PREMIANTE - DI PRESIDENTE / SEGRETARIO GENERALE	32
		GESTIONE ASSOCIATA DELLA RETE PROVINCIALE CON COMUNE DI MODENA E UNIONI COMUNALI DEL TERRITORIO IN TEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA E ACCESSO CIVICO	PREMIANTE - DI PRESIDENTE / SEGRETARIO GENERALE	33
		ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	PREMIANTE	34
6.0		Performance organizzativa di area		35
	Manni	VERIFICA SPEDITIVA DELLA PORTATA DI UN PONTE STRADALE SOTTO L'EFFETTO DI UN TRANSITO ECCEZIONALE	PREMIANTE - DI PRESIDENTE / SEGRETARIO GENERALE	51
		AFFIDAMENTO SERVIZIO ENERGIA	PREMIANTE - DI PRESIDENTE / SEGRETARIO GENERALE	52
	Rossi	CENSIMENTO DEGLI ATTRAVERSAMENTI STRADALI DELLE ACQUE DI CIRCOLAZIONE SUPERFICIALE	PREMIANTE - DI PRESIDENTE / SEGRETARIO GENERALE	53
		MONITORAGGIO PONTI STRADALI	PREMIANTE - DI PRESIDENTE / SEGRETARIO GENERALE	54
8.0		Performance organizzativa di area		55

Sintesi dei processi mappati relativi al Piano triennale prevenzione corruzione 2020-2022	61
--	-----------

Certificazione del Nucleo di Valutazione	62
---	-----------

Analisi del contesto

Il contesto esterno ed interno predisposti nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione anno 2020 ai sensi del D.Lgs 118/2011 allegato 4/1 relativo al principio contabile sulla programmazione, dell' art. 170 del TUEL e della delibera ANAC n. 112/2010 vengono qui richiamati in quanto elementi utili tesi a fornire una visione integrata della situazione in cui l'amministrazione va ad operare.

Per il contesto esterno è stata illustrata la situazione economica internazionale, italiana e modenese fornendo indicatori di contesto territoriale e sull'evoluzione dei flussi finanziari ed economici dell'Ente.

Per il contesto interno sono stati presentati gli organi di governo, la struttura organizzativa, le risorse umane e strumentali, le sedi provinciali, gli edifici scolastici gestiti dall'Ente, le società partecipate, le fonti di entrata, la gestione del patrimonio, gli equilibri di bilancio, il rispetto dei vincoli di indebitamento e di finanza pubblica, l'evoluzione della spesa di personale.

Per la visione del DUP si rimanda all'Atto di Consiglio n. 76 del 16/12/2019.

La valutazione dei dirigenti

Il Piano della performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance.

È un documento programmatico annuale tratto dal Piano esecutivo di Gestione in coerenza con le finalità del mandato, espresse nelle linee programmatiche presentate al nuovo Consiglio provinciale e all'Assemblea dei Sindaci il 15/11/2018, con gli indirizzi strategici, gli obiettivi strategici e operativi indicati nel Documento Unico di Programmazione (DUP 2020) e le risorse assegnate con il Bilancio annuale.

Ai fini dell'art. 169 comma 3 bis del TUEL il Piano della Performance fa diretto riferimento al Peg in quanto le azioni premianti individuali dei dirigenti e la performance organizzativa di Area sono collegate agli obiettivi strategici e operativi inseriti nel DUP e richiamati nel Peg.

Il DUP 2020-2022 è stato approvato dal Presidente il 25/10/2019 e dal Consiglio il 16/12/2019 così pure il Bilancio di previsione.

Per la definizione della performance organizzativa, il Piano per l'anno 2020 riporta per ogni Area indicatori del "Portafoglio delle attività e dei servizi erogati" e dello "Stato di salute dell'amministrazione". Nell'attuale metodologia entrambi i macroambiti hanno un peso del 50%. Il peso della performance organizzativa incide del 15% sul fattore "Raggiungimento degli obiettivi".

Facendo seguito alla circolare n. 2 del 31/12/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica la performance organizzativa è stata incrementata di diversi indicatori scelti tra quelli proposti nel documento stesso.

La metodologia di valutazione della performance dirigenziale è oggetto di modifica e quanto prima verrà sottoposta per il vaglio definitivo al Nucleo di Valutazione.

Come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, il Piano espone per ogni dirigente due obiettivi stabiliti dal Presidente e dal Segretario Generale. Per ogni obiettivo sono esplicitati indicatori e target su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'anno. L'assegnazione degli obiettivi si è perfezionata in dicembre, successivamente le schede compilate sono state sottoposte al Nucleo di Valutazione per la validazione. Gli indicatori proposti danno contezza dei miglioramenti quali-quantitativi prodotti dal raggiungimento degli obiettivi e tengono conto di quanto dettato dalla norma del D.Lgs 150/2009 art. 5 comma 2 lett. c). In ogni caso comunque, già gli obiettivi assegnati comportano un miglioramento in re ipsa.

Sono infatti obiettivi strategici e sfidanti quelli affidati dal Presidente che comportano già di per sé un miglioramento implicito e il raggiungimento entro l'anno apporterà sicuramente valore aggiunto all'Ente sebbene l'impatto ricadrà sull'anno successivo.

La validazione definitiva degli obiettivi da parte del Nucleo è avvenuta il 30 gennaio. Gli obiettivi e gli indicatori tengono conto del collegamento con il Peg aggiornato per l'anno 2020 e la struttura organizzativa.

Permanendo anche nel 2020 un contesto di difficoltà economica ed incertezza istituzionale sebbene mitigato dall'ultima Legge di stabilità, gli obiettivi posti dal Presidente e dal Segretario Generale sono incentrati prevalentemente sulla sicurezza e stabilità stradale, su forme di supporto ai Comuni in qualità di Ente di area vasta, sul miglioramento organizzativo, sulla gestione di appalti complessi dal punto di vista tecnico e amministrativo, sul partenariato stretto con i coadiutori per tutelare le produzioni agro-zoo-forestali. Sono progetti che implicitamente prevedono una organizzazione e gestione flessibile del personale, una semplificazione e miglioramento tecnologico delle procedure, una trasparenza dell'azione amministrativa. A tutti i dirigenti è stato chiesto, nonostante il calo del personale, di mantenere una buona efficacia nel raggiungimento dei risultati, di assicurare un buon livello nei servizi erogati, di dimostrare una certa perizia nell'individuare soluzioni finanziarie e organizzative.

Nel Piano della Performance 2020 è presente anche la scheda valutativa del Responsabile anticorruzione, come previsto dall'Allegato 1 del Piano Nazionale Anticorruzione approvato con delibera CIVIT n. 72/2013 ricoperto dalla figura del Dirigente del Servizio "Affari generali e Polizia provinciale". La valutazione da parte del NdV sul raggiungimento degli obiettivi verrà trasmessa al Presidente della Provincia per la valutazione complessiva dell'attività svolta e finalizzata alla liquidazione della retribuzione di risultato.

Il Piano della Performance oltre ad essere un documento che si deve integrare con il ciclo di programmazione economico finanziaria e di bilancio, sia in termini di associazione delle risorse agli obiettivi, sia in termini di gestione del processo e dei soggetti coinvolti è anche un documento che deve ricomprendere gli aspetti della trasparenza ed integrità nonché il trattamento del rischio di corruzione. Questa esigenza è soddisfatta dalla presenza di indicatori di performance organizzativa e da 34 processi mappati contenenti le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione del Piano triennale 2020-2022 (approvato con Atto del Presidente n. 11 del 22/01/2020) qui sintetizzati in un elenco e suddivisi per Area e titolarità.

Occorre evidenziare che a seguito del riordino e del trasferimento delle funzioni avvenuto con L.R. 13 del 30 Luglio 2015 in attuazione della Legge 56 del 8 Aprile 2014, con decorrenza 1 gennaio 2016 si è passati da 84 processi a 48 e l'ulteriore riduzione a 34 processi è in ragione del passaggio definitivo sotto la Regione di gran parte delle attività concernenti Commercio e Turismo e della riallocazione presso l' Agenzia Regionale del Lavoro di tutte le funzioni inerenti le Politiche del Lavoro e dei Centri per l'Impiego.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance oltre a contenere la metodologia di valutazione dei dirigenti comprende anche quella delle posizioni organizzative, dei dipendenti e delle progressioni economiche orizzontali. A consuntivo, nella Relazione sulla performance, per tutte le figure professionali si da conto del percorso attivato e della differenziazione delle valutazioni.

La valutazione delle posizioni organizzative

Alla data attuale costituiscono oggetto del sistema di valutazione delle posizioni organizzative:

- 1) il grado di raggiungimento degli obiettivi aggregati di Area/Servizio
- 2) il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati
- 3) i comportamenti organizzativi declinati nei parametri di valutazione relativi alla capacità realizzativa ed operativa, di servizio, di apprendimento e gestionale.

Per l'anno 2020 è previsto l'aggiornamento di tale metodologia di valutazione, mentre è stata modificata nel 2019 la metodologia di pesatura delle P.O., validata dal Nucleo nella seduta del 24/4/2019 e i criteri vagliati dalle organizzazioni sindacali.

Il Peg è stato aggiornato per la parte relativa alle responsabilità assegnate e il Piano della Performance per la tabella qui sotto riportata.

Le posizioni organizzative hanno esplicitato gli obiettivi da raggiungere nel contratto individuale e nel Peg e in sede di rendicontazione sono tenuti a redigere una relazione dell'attività svolta e delle responsabilità gestite. La tabella qui sotto riportata sintetizza le responsabilità attribuite sugli obiettivi strategici, operativi e di gestione.

Il raggiungimento dei risultati di Area/Servizio è certificato dai Direttori e Dirigenti e attestato dal Nucleo di Valutazione.

NOME	TIPO P.O.	OBIETTIVO PEG 2020			FUNZIONI DIRIGENZIALI
		STRATEGICO	OPERATIVO	GESTIONALE	
BELLENTANI BARBARA	A+	229	1818		X
		229	1806	A e B	X
GAUDIO DANIELE	A+	229	1803	A, D, E	
		229	1804	B	
		230	1810		
		230	1813	A	
FRAULINI AMELIO	A+	521	1875		
		521	1876		
		522	1921		
		522	1922		
		522	1924		
		522	1925		
		524	1914		
		524	1915	A e B	
		524	1917		
		524	1918	A	
		524	1920	B	
		524	1895		
		523	1883		
		523	1888		
525	1899				
SERENI PIETRO	A	373	1354		
		373	1355		
		375	1358	A	
LARDI CINZIA	A	378	1368		
		378	1369		
		378	1370		
GRINZI GAETANA	A	279	143		
		507	1826	B e F	
		507	1832		
		507	1902	C e D	
SANTI EUGENIO	A	455	1613	A,B,C (3)	
		231	1820	B, C e D (3)	
		229	1804	B	

NOME	TIPO P.O.	OBIETTIVO PEG 2020			FUNZIONI DIRIGENZIALI
		STRATEGICO	OPERATIVO	GESTIONALE	
GRIMALDI MASSIMO	A	455	1614 (5)		
VITA ANNALISA	A	229	1803	B e C	
		230	1811		
		230	1812		
		230	1810	A, B, C, D (6)	
CAVAZZUTI ANNA RITA	A	229	1806	C, D, E, F	X
		229	1809	E	X
		229	1815		X
		229	1801		X
ZANNI TIZIANA	A	230	1817		
		230	1819		
D'IORIO FRANCA	B	507	1826	C	
		507	1828		
		507	1902	A e B	
		507	1830		
		507	1696		
SPINELLI GIULIO	B	370	1342	Tranne L e M	
		370	1346		
GAZZETTI ELENA	B	372	1352		
		372	1353		
BURSI MAURO		372	1616		
		455	1614 (7)		
CHIANESE VINCENZO	B	230	1810	A, E (4)	
PACCHIONI MARIA TERESA	B	231	1822		X
		231	1824		X
		231	1825		X
ROSSI MATTEO	B	231	1821		X
PICCHIETTI LAURA	B	229	1809		X
ORI ROBERTO	B	455	1615		
		233	1827		
VACCARI SARTO FRANCO	B	455	1614 (1)		
CHIARELLI ARIANNA	B	518	1868		
		518	1869		
		518	1874		
TROTA STEFANO	B	515	1913		
		515	1853		

- (1) Relativamente alla zona Area Sud Ovest
- (3) Relativamente alla u.o. Lavori Speciali Strade 2
- (4) Relativamente alla u.o. Manutenzione Edilizia 2
- (5) Relativamente alla zona Area Nord
- (6) Relativamente alla u.o. Manutenzione Edilizia 1
- (7) Relativamente alla zona Area Sud Est

La valutazione dei dipendenti

La metodologia di valutazione dei dipendenti è stata aggiornata nel mese di aprile 2019 alle norme dettate dal nuovo CCNL firmato a maggio 2018. Costituiscono oggetto del sistema di valutazione dei dipendenti:

- 1) il grado di raggiungimento degli obiettivi aggregati di Area/Servizio
- 2) i comportamenti organizzativi

I dipendenti raggruppati per unità operative trovano nel Peg gli obiettivi di gestione da perseguire (sia di mantenimento che di miglioramento). A fine anno il dirigente compila una relazione sullo Stato di attuazione degli obiettivi del Peg (SAP) e una tabella strutturata con i servizi erogati raggiunti. A corredo, nel Piano della Performance ed in particolare nella sezione dedicata alla performance organizzativa sono presenti indicatori con valori attesi e raggiunti che danno una visione generale dell'attività svolta dall'Ente.

I comportamenti organizzativi sono declinati in 10 elementi di valutazione comuni a tutte le categorie e 5 elementi di valutazione caratteristici per ogni categoria A+B1, B3+C, D1+D3. E' probabile un ulteriore aggiornamento della metodologia nel corso del 2020 incentrato sui parametri e metodi di calcolo.

I Progetti di collaborazione esterna ai sensi della L. 449/97 (Art. 43 c. 3) e del CCNL 5/10/2001 (Art. 4 c. 4)

Come previsto nel Contratto Integrativo Decentrato, il Presidente ritiene di confermare i progetti di collaborazione esterna, utili ai fini dell'incentivazione del personale coinvolto, che rientrano nella fattispecie di quanto previsto all'art. 4 comma 4 del CCNL 2001 nonchè all'art. 43 comma 3 della L. 449/1997, previa proposta da parte dei dirigenti competenti. In particolare per l'anno 2020 i progetti interessati sono: Ufficio associato del contenzioso tributario e della Consulenza fiscale, Ufficio Avvocatura unico e Ufficio Stampa Unico in quanto sono conformi ai fini istituzionali dell'Ente e alle attività rientranti tra quelle recepite dal Regolamento per la gestione dei contratti di sponsorizzazione e di collaborazione esterna.

Ai sensi dell'art. 24 del CCDI 2018, i dirigenti di riferimento in sede di consuntivo redigono apposita relazione sull'attività svolta differenziando i singoli operatori sulla base dell'impegno profuso e della qualità della prestazione individuale.

Nel dettaglio si evidenzia quanto segue:

Ufficio associato del contenzioso tributario e della consulenza fiscale

Le principali finalità dell'Ufficio sono:

- *contenzioso*: gestire il contenzioso, relativo ai tributi comunali, dei comuni aderenti. Ciò vuol dire che è cura dell'ufficio adempiere a tutti gli obblighi previsti dal processo tributario per le controversie instaurate presso la commissione tributaria provinciale (di Modena) e regionale (di Bologna). Così ad esempio è cura dell'ufficio predisporre le memorie difensive, discutere nelle pubbliche udienze, esperire i tentativi di conciliazione, proporre appello, ecc.;

• *consulenza*: fornire consulenza, pareri ed assistenza agli Enti associati in ordine all'esercizio della potestà impositiva. Inoltre, si provvede all'attività di formazione tributaria e di approfondimento delle tematiche più complesse, al fine di addivenire all'armonizzazione dei regolamenti, della modulistica e dell'attività di controllo complessivamente intesa.

Modalità

Il personale del servizio ragioneria si occupa di garantire i servizi amministrativi per i comuni che hanno aderito relativi ad eventuali controversie che gli stessi intendono promuovere nei confronti di enti e utenza esterna.

Valutazione

Gli introiti finalizzati a queste attività vengono utilizzati nel limite del 50% (depurati dagli oneri riflessi e IRAP) e sono da distribuire in ragione della categoria di appartenenza e all'impegno profuso nonché alla qualità della prestazione individuale, come riportato nello specifico regolamento adottato dall'ente.

Servizi dell'ufficio stampa per i Comuni

Finalità del progetto è mettere la Provincia a servizio dei singoli Comuni anche nel settore dell'informazione e comunicazione, con l'obiettivo di favorire, attraverso i media, l'informazione ai cittadini su attività, interventi, progetti e iniziative delle loro amministrazioni.

Viene assicurata, oltre ai comunicati stampa, l'attività di supporto e consulenza a sindaci e assessori su diverse problematiche di rilievo giornalistico o l'organizzazione di una conferenza stampa; vengono inoltre organizzate interviste radio e tv a sindaci e assessori su richiesta dei media e su iniziativa dell'ufficio stampa. Attualmente si sono convenzionati 14 Comuni e 1 Unione dei Comuni

Modalità

Il personale delle U.O. Stampa e Presidenza garantiscono tutti i servizi amministrativi e giornalistici agli enti privi delle professionalità in parola.

Valutazione

Gli introiti finalizzati a queste attività vengono utilizzati nel limite del 50% (depurati dagli oneri riflessi e IRAP) e sono da distribuire in ragione della categoria di appartenenza e all'impegno profuso nonché alla qualità della prestazione individuale, come riportato nello specifico regolamento adottato dall'ente

Ufficio avvocatura unico

La finalità del progetto è quella di fornire assistenza legale in ambito giudiziale ai Comuni del territorio provinciale aderenti al progetto "Ufficio Avvocatura Unico".

Attualmente i comuni convenzionati sono 25.

Modalità

Il personale dell'U.O. Ufficio Avvocatura Unico e parte dell'U.O. Appalti e Amministrativo 1 svolgono attività di supporto giuridico e di gestione del contenzioso su richiesta dei comuni convenzionati.

Valutazione

Gli introiti finalizzati a queste attività vengono utilizzati nel limite del 50% (depurati dagli oneri riflessi e IRAP e dal costo di 50€ per ogni comune relativo a spese di funzionamento, carteggio, telefonia, prestazione di servizi, missione in ambito regionale) e sono da distribuire in ragione della categoria di appartenenza e all'impegno profuso nonché alla qualità della prestazione individuale, come riportato nello specifico regolamento adottato dall'ente

Il Piano di razionalizzazione 2020-2022

Un' ulteriore forma di incentivazione per il personale potrebbe provenire dalla rendicontazione del Piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa 2020-2022 ai sensi dell'art. 16 comma 4 e 5 del D.L. 98/2011. Le eventuali economie realizzate e certificate dal Collegio dei Revisori in sede di consuntivo potrebbero essere utilizzate nella misura massima del 50% per la contrattazione decentrata. Il Piano verrà approvato dal Presidente entro il 31 marzo del corrente anno.

Le progressioni economiche orizzontali

Tale istituto è uno degli strumenti organizzativi cardine del processo di riforma del lavoro nella P.A. con l'obiettivo del miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei servizi.

Nella Provincia di Modena l'ultima attribuzione delle PEO all'interno delle categorie risale al 2010. Successivamente per effetto di quanto previsto dal blocco determinato dall'art. 9 del D.L. 78/2010 non è più stata assegnata ma ugualmente con atto del Presidente n. 9 del 13/1/2017 è stata aggiornata la metodologia seguendo le disposizioni, dettate dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009 e dall'art. 52 del D. Lgs. 165/2001, di una attribuzione in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.

L'art. 16 del nuovo CCNL del 21/5/2018 ha modificato la disciplina relativa alla modalità di attribuzione delle PEO. A tal fine si è reso necessario adeguare la metodologia e con atto del Presidente n. 57 del 17/4/2019 è stata riscritta la metodologia. I parametri oggetto di valore sono le risultanze della premialità individuale dell'ultimo triennio e l'esperienza acquisita nella posizione economica di appartenenza nell'ambito del medesimo profilo professionale, comunque collegata a criteri di meritocrazia acquisita. Il differenziale retributivo, quindi è fondato sull'effettivo valore della prestazione in base a criteri meritocratici e non esclusivamente su elementi automatici, come l'anzianità di servizio. L'attribuzione della progressione consente al lavoratore meritevole, una carriera economica mediante l'incremento della posizione retributiva.

Come previsto dal Contratto decentrato integrativo siglato in data 28/12/2018, per il triennio 2018-2020 è previsto il 37% quale limite massimo di attribuzione del beneficio economico delle PEO per ogni decorrenza 01/12/2018 - 01/07/2019 - 01/07/2020. A parziale rettifica col CCDI 2019 siglato in data 30/12/2019 sale la percentuale al 50% per l'attribuzione delle PEO nella decorrenza 01/07/2020. L'obiettivo che si pone l'amministrazione è quello di attribuire maggiore importanza alla valutazione, come strumento per il raggiungimento degli obiettivi dell'ente attraverso il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa.

Le responsabilità di procedimento ai sensi della L. 241/90 o di progetto

Nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1/4/99 è stata introdotta la possibilità di riconoscere ai dipendenti, appartenenti alla categoria D, l'indennità di responsabilità a fronte di responsabilità, attribuita con atto formale, di procedimento o di progetto particolarmente complesso. Tale indennità non può essere corrisposta per tipologie di responsabilità che costituiscono normale oggetto di attività previste nelle declaratorie contrattuali.

Con delibera n. 341 del 19/11/2013 la Giunta ha approvato le linee di indirizzo per l'applicazione dell'indennità di responsabilità di procedimento o di progetto e con determinazione n. 109 del 2/12/2013 del Servizio Personale, previa consultazione sindacale, sono stati fissati i parametri di dettaglio. Con Determina n. 128 del 4/2/2020 sono stati aggiornati i parametri, è stato rivisto l'iter procedurale, incrementato l'importo massimo erogabile, ed eliminata la cat. D3 come da CCNL 2018.

L'erogazione di questa indennità è limitata a specifiche e complesse responsabilità di progetto o di procedimento, a partire dai casi in cui il dipendente è delegato alla adozione dei provvedimenti a rilevanza esterna ovvero nel caso si veda assegnata tale incombenza ai sensi della L. n. 241/1990.

La procedura, su indicazione del Nucleo di valutazione, si articola attraverso l'attribuzione di un budget annuo lordo ai Direttori d'area, i quali sentendo i Dirigenti di Servizio, verificano le situazioni in cui vi siano i presupposti per poter corrispondere l'indennità in parola. Preliminarmente i direttori valutano le esigenze funzionali dei Servizi e la possibilità di assegnare tali responsabilità ai titolari di P.O. Ogni Direttore o dirigente competente, procederà poi all'attribuzione dell'indennità, con propria lettera. I Direttori delle Aree adotteranno conseguentemente, idoneo atto riepilogativo delle indennità assegnate.

Per l'anno 2020 è in corso la valutazione delle responsabilità e l'eventuale attribuzione delle indennità.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA SERVIZIO PIANIFICAZIONE URBANISTICA, TERRITORIALE E CARTOGRAFICA

Macro ambiti di misurazione e valutazione	Peso %	indicatore	Rif. Peg	Tipologia di indicatore	Valore raggiunto 2014	Valore raggiunto 2015	Valore raggiunto 2016	Valore raggiunto 2017	Valore raggiunto 2018	Valore atteso 2019	Valore atteso 2020	Grado di raggiungimento della performance organizzativa per ambito	Grado di raggiungimento della performance organizzativa medio ponderato		
Grado di attuazione della strategia e impatti dell'azione amministrativa															
Portafoglio dei servizi	50%	n. Atti presidenziali e consiliari per strumenti urbanistici e loro varianti	522 e 524	output				27	23	54	25	25			
		n. Atti presidenziali su stumenti attuativi comunali	522 e 524	output				33	27	15	10	10			
		n. Istruttorie art. 5 LR 19/2008 e art.5 LR 20/2000 e n. Intese LR 16/2012	522 e 524	output					50	84	52	30	30		
		n. Accordi artt. 15 e 40 LR 20/2000	522 e 524	output					3	9	8	6	6		
		n. Pareri di conformità per altri Enti	522 e 524	output					51	91	57	40	40		
		impegno procapite = attività (C10:C14) / n.ro addetti 2,5 (unità uomo)	522 e 524	risultato/efficienza						66	93	74	44	44	
		n. incontri e/o sopralluoghi nei Comuni, di supporto tecnico-amm.vo per la predisposizione e gestione dei loro strumenti urbanistici e dei piani attuativi	522 e 524	processo						72	43	35	35		
		n. utenti che richiedono l'accesso al SIT	521/1876	output		10000	8.500 circa	(11)							
		n. istruttorie su PSC - POC - RUE	522/1879	output		34	22	(11)							
		n. istruttorie su varianti al PRG	522/1879	output		34	13	(11)							
n. istruttorie su PP/PUA	524/1895	output		32	26	(11)									

Macro ambiti di misurazione e valutazione	Peso %	indicatore	Rif. Peg	Tipologia di indicatore	Valore raggiunto 2014	Valore raggiunto 2015	Valore raggiunto 2016	Valore raggiunto 2017	Valore raggiunto 2018	Valore atteso 2019	Valore atteso 2020	Grado di raggiungimento della performance organizzativa per ambito	Grado di raggiungimento della performance organizzativa medio ponderato
		n. istruttorie sismica	523/1888	output	59	49	(11)						
		n. istruttorie ambientali strategiche strumenti urbanistici	521/1876	output	81	49	(11)						
		n. istruttorie urban. e terr. / n.ro addetti (unità uomo)		risultato/efficienza	40	24	(11)						
		n.comuni che hanno stipulato accordi per adeguamento a LR20/2000 e/o al PTCP	522/1879 523/1883	contesto	3	0	(11)						
Stato di salute dell'amm.ne	50%	% di risultati negativi negli 8 parametri che accertano la condizione di Ente strutturalmente deficitario (1)		variabile equilibri generali	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		
		Saldo obiettivo calcolato ai fini del patto di stabilità		variabile equilibri generali	3,6 mln (3)	7,8 mln (3)	--(4)						
		Rispetto Pareggio di bilancio		variabile equilibri generali				7mln	5,6mln	(73)			
											>0		
		Equilibrio parte corrente: Entrate correnti Titolo I, II,III/spese correnti Titolo I + Tit. III rimborso quote capitali prestiti Interventi 3-4-5		variabile equilibri generali	106%	102%	100%	111%	109%	100%	100%		
		Indebitamento locale procapite: residui debiti mutui/tot. popolazione		variabile indebitamento	14600%	13700%	12600%	11500%	€103	€94	€77		
		Limite capacità di indebitamento ovvero tetto max dei mutui che si possono assumere: importo annuale interessi passivi per mutui e prestiti obbligazioni precedentemente contratti o emessi + quelli derivanti da garanzie prestate al netto dei contributi statali o regionali in c/interessi / importo entrate del rendiconto del punultimo anno precedente		variabile indebitamento	3%	2%	2%	2%	1,80%	1,93%	1,82%		

Macro ambiti di misurazione e valutazione	Peso %	indicatore	Rif. Peg	Tipologia di indicatore	Valore raggiunto 2014	Valore raggiunto 2015	Valore raggiunto 2016	Valore raggiunto 2017	Valore raggiunto 2018	Valore atteso 2019	Valore atteso 2020	Grado di raggiungimento della performance organizzativa per ambito	Grado di raggiungimento della performance organizzativa medio ponderato
		Stock di indebitamento		variabile indebitamento	102 mln	91 mln	88 mln	81 mln	72 mln	66 mln	56 mln		
		Velocità di riscossione entrate proprie: Riscossione Tit. I + III / Accertamento Tit. I + III		variabile gestione entrate	87%	92%	92%	86%	89%	80%	82%		
		Pressione tributaria pro capite: accertamenti Tit. I/popolazione residente		variabile gestione entrate	€85	€79	€80	€83	€85	€80	€80		
		Pressione finanziaria pro capite: accertamenti Tit. I+III/popolazione residente		variabile gestione entrate	€92	€86	€86	€89	€90	€88	€82		
		Autonomia finanziaria: Tit. I + Tit. III / Tit. I + II + III		variabile gestione entrate	79%	70%	77%	79%	92%	88%	82%		
		Velocità di gestione spese correnti: Pagamenti Tit. I competenza / Impieghi Tit. I competenza		variabile gestione spese	59%	60%	46% (8)	51%	50%	50%	50%		
		Riduzione della spesa corrente: spese personale + quote amm.to mutui / Tot. entrate Tit. I + II + III		variabile gestione spese	37%	30%	29%	15%	29%	34%	31%		
		Limite alle assunzioni: spese personale (compreso le partecipate) / spesa corrente (< 50%)		variabile gestione spese	32%	23%	17% (9)	16%	17%	17%	17%		
		Riduzione delle spese di personale: impegnato definitivo al 31/12 (2)		variabile gestione spese	€18.192.137	€15.807.833	€12.069.660	€10.493.081	€9.589.240 (62)	€10.538.409	€9.323.318		
		Assolvimento obblighi di trasparenza e anticorruzione			30/12/2014	30/12/2015	30/12/2016	30/12/2017	30/12/2018	30/12/2019	30/12/2020		
		Grado di trasparenza dell' Amm.ne: somma dei punteggi ad ogni singola cella della griglia di rilevazione attribuiti dal NdV / somma dei punteggi massimi conseguibili per ciascuna cella									358/364 = 98%		
		Consegna delle proposte di revisione del Piano Anticorruzione (5)			31/12/2014	-- (10)		29/11/2017	15/12/2018	30/12/2019	30/12/2019		
Confronti con altre amm.ni													
	100%												

Macro ambiti di misurazione e valutazione	Peso %	indicatore	Rif. Peg	Tipologia di indicatore	Valore raggiunto 2014	Valore raggiunto 2015	Valore raggiunto 2016	Valore raggiunto 2017	Valore raggiunto 2018	Valore atteso 2019	Valore atteso 2020	Grado di raggiungimento della performance organizzativa per ambito	Grado di raggiungimento della performance organizzativa medio ponderato
<p>(1) Gli 8 parametri sono: 1) Valore negativo del risultato contabile di gestione superiore in termini di valore assoluto al 2,5% rispetto alle entrate correnti; 2) Volume dei residui passivi complessivi provenienti dal titolo I superiore al 50% degli impegni della medesima spesa corrente; 3) Volume complessivo delle spese di personale a vario titolo rapportato al volume complessivo delle entrate correnti desumibili dai titoli I, II e III superiore al 38%; 4) Consistenza dei debiti di finanziamento non assistiti da contribuzioni superiore al 160% per gli enti che presentano un risultato contabile di gestione positivo e superiore al 140 % per gli enti che presentano un risultato contabile di gestione negativo rispetto alle entrate correnti desumibili dai titoli I, II e III; 5) Consistenza dei debiti fuori bilancio riconosciuti nel corso dell'esercizio superiore al 1% rispetto ai valori di accertamento delle entrate correnti; 6) Eventuale esistenza al 31 dicembre di anticipazioni di tesoreria non rimborsate superiori al 5% rispetto alle entrate correnti; 7) Esistenza di procedimenti di esecuzione forzata superiore allo 0,5%; 8) Ripiano squilibri in sede di provvedimento di salvaguardia di cui all'art. 193 del tuel con misure di alienazione di beni patrimoniali e/o avanzo di amministrazione superiore al 5% dei valori della spesa corrente. Tali parametri implicano una valutazione positiva quando la risposta è negativa. L'ente viene considerato in condizioni di deficitarietà se la risposta è positiva per almeno 4 parametri su 8.</p>													
<p>(1 bis) DAL RENDICONTO 2018, con riferimento alle province, gli 8 parametri sono: P1 (1.1) Incidenza spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti: deficitario se maggiore del 41%; P2 (2.8) Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente: deficitario se minore del 21%; P3 (3.2) Anticipazioni chiuse solo contabilmente: deficitario se maggiore di zero; P4 (10.3) Sostenibilità debiti finanziari: deficitario se maggiore del 15%; P5 (12.4) Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio: deficitario se maggiore del 1,20%; P6 (13.1) Debiti riconosciuti e finanziati: deficitario se maggiore del 1%; P7 (13.2 + 13.3) Debiti in corso di riconoscimento + Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento: deficitario se maggiore dello 0,60%; P8 Indicatore concernente l'effettiva capacità di riscossione (riferito al totale delle entrate): deficitario se minore del 45%</p>													
<p>(2) Contenimento della spesa di personale ai sensi dall'art. 1 comma 557 della legge n. 296 del 27/12/2006. In particolare verranno tenute in considerazione esclusivamente le componenti della spesa previste dalla circolare n. 9/2006 della Ragioneria Generale dello Stato - Ministero dell'economia e finanze</p>													
<p>(3) il dato è riferito all'obiettivo programmatico finale. Nel 2014 l'Ente l'ha rispettato con un saldo di 4,2 milioni di Euro.</p>													
<p>(3) il dato è riferito all'obiettivo programmatico finale. Nel 2015 l'Ente NON ha rispettato il patto (saldo finale 1,1 milioni di Euro), come la maggior parte delle Province nel 2015, a causa dei tagli di finanza imposti alle province con la legge di stabilità per il 2015. Il DL 78/2015 - convertito in legge il 6 agosto 2015 - ha dettato norme speciali per consentire alle province di approvare un bilancio in equilibrio anche solo annuale, grazie a deroghe sull'applicazione dell'avanzo, deroghe che hanno reso di fatto impossibile per la maggior parte delle province il rispetto del Patto di Stabilità.</p>													
<p>(4) il patto di stabilità per effetto del decreto legislativo 118/2011 è stato sostituito con decorrenza 1 gennaio 2016 dal cosiddetto pareggio di bilancio che si basa su parametri completamente diversi per cui tale indicatore non viene più preso in considerazione.</p>													
<p>(5) l'indicatore è stato aggiunto a seguito della delibera di giunta n. 75 del 25/2/2014 di aggiornamento del Peg - Piano della Performance 2014</p>													
<p>(6) nel 2015, con l'avvio della contabilità armonizzata non è possibile rispettare il primo parametro, a meno di non considerare il FPV in entrata. Incerto è anche l'ottavo, vista la situazione finanziaria delle province.</p>													
<p>(7) importi calcolati al netto delle reiscrizioni per esigibilità</p>													
<p>(8) inferiore per ritardato recupero delle somme dovute allo stato per tagli di finanza pubblica al bilancio della provincia</p>													
<p>(9) molto inferiore perché cala la spesa di personale per L.56 e aumenta la spesa di restituzione a stato per tagli finanza pubblica</p>													
<p>Fino al 2014 erano previsti 4 parametri relativi alla gestione dei residui; alla luce dei nuovi principi dell'armonizzazione contabile (ex D.Lgs. 118/2011) si ritiene non siano più significativi</p>													
<p>(10) Il Servizio Sicurezza del territorio e attività estrattive dal 1° gennaio 2016 passa alla Regione ai sensi della Legge 56/2014 e L.R. 13/2015 pertanto i procedimenti anticorruzione sono stati tolti dal Piano. Il Servizio Pianificazione urbanistica, territoriale e cartografica nel 2016 non ha procedimenti nel Piano.</p>													
<p>(11) Nel 2016 si è provveduto ad una revisione completa degli indicatori perché non più adeguati. Per mantenere lo storico sono stati lasciati i dati raccolti fino al 2015. Nel dettaglio si evidenzia che: il dato sugli accessi al SIT è stato eliminato, il dato sull'impegno pro capite è stato mantenuto ma rimodulato, nuovo è il dato sui pareri, gli altri sono parte dei precedenti ma cambiati nella descrizione, compattati e raggruppati in relazione alle tipologie di atti prodotti.</p>													
<p>(62) l'aumento atteso è dovuto al rinnovo contrattuale con corresponsione arretrati e spese per nuove assunzioni</p>													
<p>(73) Da esercizio 2019, non si applicano più le norme relative al cd pareggio di bilancio. Gli enti si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo. Il requisito in parola si desume, in ciascun anno, dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione previsto dall'allegato 10 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118</p>													

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA AREA AMMINISTRATIVA - comprende indicatori degli uffici:

bilancio, contabilità, programmazione
 personale
 informatica
 statistica
 archivio
 urp
 pari opportunità
 polizia provinciale
 atti amministrativi e difensore civico
 presidenza, cooperazione internazionale e patti territoriali
 stampa

Macro ambiti di misurazione e valutazione	Peso %	Servizio o Unità Operativa	indicatore	Rif. Peg	Tipologia di indicatore	Valore raggiunto 2014	Valore raggiunto 2015	Valore raggiunto 2016	Valore raggiunto 2017	Valore raggiunto 2018	Valore atteso 2019	Valore atteso 2020	Grado di raggiungimento della performance organizzativa per ambito	Grado di raggiungimento della performance organizzativa a medio ponderato		
Grado di attuazione della strategia e impatti dell'azione amministrativa																
Portafoglio dei servizi	50%	Informatica	variazione percentuale anno corrente/anno precedente della quantità di interventi richiesti per assistenza tecnica e manutenzione hardware e software applicativi	372/1352 + 373/1354	risultato/qualità- efficacia	18%	15%	-19%	-- (52)							
			N. interventi di assistenza tecnica e manutenzione hardware risolti entro i tempi pattuiti (<=9gg solari)/n.ro di interventi di assistenza tecnica e manutenzione hardware realizzati nell'anno	372/1352 + 373/1354	risultato/qualità - tempestività	86%	87%	82%	-- (52)							
			variazione percentuale anno corrente/anno precedente della quantità di interventi di assistenza tecnica e manutenzione hardware risolti entro i tempi pattuiti (<= 9 giorni solari)	372/1352 + 373/1354	risultato/qualità - tempestività	19%	6%	0% (10)	-- (52)							
			N. interventi di assistenza tecnica e manutenzione software applicativi risolti entro i tempi pattuiti (<=18gg solari)/n.ro di interventi di assistenza tecnica e manutenzione software applicativi realizzati nell'anno	372/1352 + 373/1354	risultato/qualità - tempestività	94%	94%	76% (11)	-- (52)							

Macro ambiti di misurazione e valutazione	Peso %	Servizio o Unità Operativa	indicatore	Rif. Peg	Tipologia di indicatore	Valore raggiunto 2014	Valore raggiunto 2015	Valore raggiunto 2016	Valore raggiunto 2017	Valore raggiunto 2018	Valore atteso 2019	Valore atteso 2020	Grado di raggiungimento della performance organizzativa per ambito	Grado di raggiungimento della performance organizzativa a medio ponderato
			variazione percentuale anno corrente/anno precedente della quantità di interventi di assistenza tecnica e manutenzione su software applicativi risolti entro i tempi pattuiti (<= 18 giorni solari)	372/1352 + 373/1354	risultato/qualità - tempestività	19%	10%	-31%	-- (52)					
			Variazione percentuale anno corrente/anno precedente della quantità di procedure informatizzate sulle quali vengono realizzati interventi significativi di miglioramento e potenziamento (manutenzione evolutiva) e dei nuovi progetti di sviluppo di software	372/1353 + 373/1355	risultato/qualità	14%	10%	-21% (12)	-- (52)					
			N. interventi di assistenza tecnica e manutenzione hardware realizzati nell'anno	373/1354			1086	1044	825	681	700 (70)	650		
			N. interventi di assistenza tecnica e manutenzione hardware risolti entro i tempi pattuiti (<=9gg solari)	373/1354			859	860	609	494	500	550		
			N. interventi di sostituzione toner e consumabili	373/1354						67	50	40		
			N. interventi di assistenza tecnica e manutenzione software applicativi realizzati nell'anno	372/1352			1163	772	507	461	600 (71)	600		
			N. interventi di assistenza tecnica e manutenzione software applicativi risolti entro i tempi pattuiti (<=18gg solari)	372/1352			850	527	321 (56)	302	350	350		
			N. procedure informatizzate sulle quali vengono realizzati interventi di manutenzione conservativa	372/1352						18	20	32		
			N. procedure informatizzate sulle quali vengono realizzati interventi significativi di miglioramento e potenziamento (manutenzione evolutiva)	372/1352	output		69	30	8 (57)	10	10	16		
			N. nuovi progetti di sviluppo di software	372/1353	output		20	13	9	19	10	17		
			Numero di richieste di elaborazioni/estrazioni dati da parte dei CDR						15	34	30	30		
			N dei dipendenti che hanno partecipato ad almeno una giornata di formazione su aspetti informatici	373/1617 - 372/1616	processo			133 (54)	90	75	150 (71)	50		

