



## PROVINCIA DI FERRARA

Giunta Provinciale – Seduta del 11/03/2014

Deliberazione n. 73/2014

**OGGETTO:**

REVISIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

In data sopraindicata, nella Residenza Provinciale, Castello Estense, si è riunita alle ore 15:00 la Giunta Provinciale.

Componenti assegnati n. 8, in carica n. 8:

Marcella	ZAPPATERRA	Presidente
Carlotta	GAIANI	Vice Presidente
Davide	NARDINI	Assessore
Stefano	CALDERONI	“
Caterina	FERRI	“
Patrizia	BIANCHINI	“
Giorgio	BELLINI	“
Davide	BELLOTTI	“

dei quali sono presenti alla trattazione di questo atto n. 7 e sono assenti: 1 FERRI CATERINA

Partecipa alla seduta il Segretario Generale Dott. MARIO CAPALDI

**Proposta n. 1705/2014**

*Originale Firmato Digitalmente*

## LA GIUNTA

Su proposta della Presidente della Provincia, Marcella Zappaterra;

Visto il D.Lgs. 150 del 27/10/2009 recante disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ed, in particolare, l'art. 16 comma 2 il quale dispone che gli Enti locali adeguino i propri ordinamenti a quanto previsto dagli articoli 3, 4, 5 comma 2, 7, 9 e 15, comma 1 del medesimo decreto;

Rammentato che la Provincia di Ferrara ha dato attuazione alle disposizioni richiamate del D.Lgs. n.150/2009:

- con deliberazione della G.P. del 22/2/2011, nn.44/12485, integrata e modificata con deliberazione G.P. del 10/7/2012, nn.160/56286 (Pianificazione, misurazione, valutazione della performance organizzativa), entrambe esecutive ai sensi di legge;
- con deliberazione della G.P. del 31/1/2012, nn.20/7384, (Valutazione della performance individuale del personale dirigenziale), esecutiva ai sensi di legge;
- con deliberazione della G.P. del 07/05/2013, n.95, ( Monitoraggio degli obblighi dirigenziali il cui mancato assolvimento ha effetti sulla performance), esecutiva ai sensi di legge;
- con deliberazione della G.P. del 12/06/2012, nn. 135/45491, (Valutazione della performance individuale del personale non dirigente), esecutiva ai sensi di legge;

Considerato che al fine di dare corretta attuazione alla legge 6/11/2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione “ e al D.Lgs. 14/3/2013, n.33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, ai sensi della deliberazione n.6/2013 dell’Autorità Anticorruzione (CiVIT - A.N.AC.), è necessario un collegamento strutturale tra la gestione della performance e la realizzazione dei piani per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e integrità;

Visto che l’A.N.AC. stessa, con comunicazione del 10/1/2014, ha diramato le seguenti indicazioni: *“Per le amministrazioni di diretta applicazione del D.Lgs. n. 150/2009, relativamente al Piano della performance 2014 – 2016 (da adottare entro il 31/01/2014), tenendo conto anche dell’evoluzione del quadro normativo sull’anticorruzione e, in particolare, dell’emanazione nel 2013 dei decreti legislativi n. 33 e n. 39 – sul riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità e trasparenza e il regime delle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni – l’Autorità ha confermato quanto espresso nella delibera n. 6/2013. Per rendere evidente l’integrazione degli strumenti programmatori e, quindi, garantire il collegamento tra performance e prevenzione della corruzione, nei Piani della performance dovrà essere esplicitamente previsto il riferimento a obiettivi, indicatori e target relativi ai risultati da conseguire tramite la realizzazione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) e dei Programmi triennali della trasparenza.*

*In tale ottica di integrazione e coerenza, richiamata anche nell’Allegato 1 del Piano Nazionale Anticorruzione, è opportuno che le amministrazioni prevedano nel Piano della performance 2014 – 2016 obiettivi, indicatori e target sia per la performance organizzativa (tramite indicatori di risultato e di processo, prevalentemente associabili al livello strategico e operativo) sia per la performance individuale (obiettivi assegnati al responsabile della prevenzione della corruzione e al personale dirigente a vario titolo coinvolto nella realizzazione del P.T.P.C).*

*Per gli Enti territoriali (Regioni ed Enti strumentali, Comuni, ecc.) le indicazioni sopra riportate sono applicabili nell’ambito dei rispettivi documenti di programmazione 2014-2016.”;*

Originale Firmato Digitalmente

Ritenuto necessario sottoporre l'intero sistema di gestione del ciclo della performance a revisione generale al fine di meglio aderire alle esigenze di raccordo come sopra indicate;

Considerato opportuno, nell'occasione, riassumere in un unico atto l'intero sistema già approvato per parti, operandone, nel contempo, un aggiornamento che risolva alcune criticità emerse durante il trascorso periodo di applicazione, fatta salva la parte relativa al personale del comparto, che non è ancora stata compiutamente ridefinita;

Precisato che i principali aggiornamenti introdotti riguardano:

- la valutazione della performance organizzativa di tipo strategico che viene ora effettuata solo a livello di intero ente eliminando la valutazione a livello di settore;
- la valutazione della performance organizzativa di tipo operativo che viene fatta ora coincidere con il monitoraggio della soddisfazione degli utenti;
- la valutazione della performance individuale dei dirigenti che viene ora revisionata aggiornando i criteri / punteggi, eliminando i budget distinti per settori e servizi e rivedendo le schede di valutazione includendo elementi relativi al PTPC e al PTTI;
- gli obblighi dirigenziali il cui mancato assolvimento ha effetti sulla performance che vengono ora valutati utilizzando un apposito documento - appendice alla scheda di valutazione - così da poter essere gestiti più facilmente;
- la valutazione della performance individuale delle PO che viene ora resa analoga a quella dei dirigenti (senza la parte relativa agli obblighi dirigenziali);
- il cronoprogramma delle attività che viene ora rivisto sulla base dell'esperienza fatta ed introducendo i nuovi adempimenti (es. Referto semestrale) con i quali la valutazione della performance deve essere coordinata;

Atteso che il Nucleo di Valutazione ha definito la revisione del sistema di gestione del ciclo della performance, per il tramite dell'apposita struttura di supporto, approvandone i contenuti così come risulta dall'e-mail che ha inviato il 15/1/2014;

Atteso, altresì, che il N.D.V. ha proceduto ad illustrare la bozza del nuovo sistema ai dirigenti in un apposito incontro svoltosi in data 23/1/2014;

Visto il Sistema di gestione del ciclo della Performance, nel testo allegato sub A) al presente atto, di cui forma parte integrante e sostanziale;

Acquisito il parere favorevole del Responsabile della struttura tecnica di supporto al Nucleo di Valutazione in ordine alla regolarità tecnica;

Con votazione unanime resa in forma palese;

## D E L I B E R A

- 1) Di revisionare il Sistema di gestione del ciclo della Performance approvando il documento allegato A) che ne disciplina le modalità di svolgimento che forma parte integrante e sostanziale della presente delibera;
- 2) Di dare atto che i seguenti precedenti atti sono da intendersi abrogati con effetto dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema:
  - a. deliberazione G.P. del 22/2/2011, nn.44/12485, integrata e modificata con deliberazione G.P. del 10/7/2012, nn.160/56286;
  - b. deliberazione della G.P. del 07/05/2013, n.95;
- 3) Di dare atto che la deliberazione della G.P. del 31/1/2012, nn.20/7384, deve intendersi abrogata, con la decorrenza di cui al p.2), limitatamente alla parte relativa alla valutazione della performance individuale del personale dirigenziale;
- 4) Di dare atto che il Sistema di gestione del ciclo della Performance approvato con la presente deliberazione entrerà in vigore con decorrenza 1/1/2014 e lo stesso verrà pubblicato nell'apposita sezione del sito web istituzionale (Amministrazione trasparente) e trasmesso all'A.N.AC..

Stante l'urgenza di provvedere, al fine di implementare quanto prima la nuova gestione della performance per l'anno in corso;

Con votazione separata ed unanime, resa in forma palese;

## D E L I B E R A

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n.267/2000 e ss.mm.ii..

sm/

**Approvato e sottoscritto**

**IL SEGRETARIO GENERALE  
(Dott. Mario Capaldi)**

**LA PRESIDENTE  
(Marcella Zappaterra)**