



**PROVINCIA
DI REGGIO EMILIA**

PIANO DELLA PERFORMANCE

ANNO 2018

di cui all'art.10 del D.Lgs 150/2009, unificato organicamente nel PEG

Premessa

Il Piano della performance è lo strumento programmatico che individua indirizzi ed obiettivi dell'Ente, unificato organicamente nel Piano esecutivo di Gestione ai sensi dell'art. 169 comma 3 bis del TUEL.

In coerenza con le finalità del mandato, espresse nelle linee programmatiche presentate al Consiglio provinciale e all'Assemblea dei Sindaci, con gli indirizzi strategici, gli obiettivi strategici e operativi indicati nel Documento Unico di Programmazione (DUP 2018) e le risorse assegnate con il Bilancio annuale, il Piano della Performance si sostanzia di tutte le attività e progetti previsti nel Peg in quanto i risultati di performance conseguiti con la propria attività dai dirigenti e da tutto il personale nello svolgimento delle attività previste negli obiettivi gestionali, sono collegati agli obiettivi strategici e operativi dell'Ente nel suo complesso.

La situazione dell'Ente

La riforma degli Enti di area vasta dettata dalla legge n. 56 del 7 aprile 2014, ha rivisto profondamente ruolo ed organizzazione delle Province. Tale riordino ha richiesto un'importante azione di riassetto che ha permesso di tradurre il precedente sistema delle Province in nuove entità di gestione intermedia dei servizi sul territorio, al fine di poter assicurare efficacia, efficienza e economicità delle azioni.

Le funzioni fondamentali in capo alle attuali Province sono disciplinate dai commi 85 e seguenti art. 1 della L.56/2014, quali enti di area vasta:

- a) *pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;*
- b) *pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;*
- c) *programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;*
- d) *raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;*
- e) *gestione dell'edilizia scolastica;*
- f) *controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.*

Le province esercitano inoltre le seguenti ulteriori funzioni :

- a) *cura dello sviluppo strategico del territorio e gestione di servizi in forma associata in base alle specificità del territorio medesimo;*
- b) *cura delle relazioni istituzionali con province, province autonome, regioni, regioni a statuto speciale ed enti territoriali di altri Stati, con esse confinanti e il cui territorio abbia caratteristiche montane, anche stipulando accordi e convenzioni con gli enti predetti.*

La provincia può altresì, d'intesa con i comuni, esercitare le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive.

Occorre evidenziare che a seguito del riordino e del trasferimento delle funzioni avvenuto con decorrenza 1 gennaio 2016 con L.R. 13 del 30 Luglio 2015 in attuazione della Legge 56/2014, oltre ai processi relativi alle funzioni fondamentali e ai servizi trasversali, sono stati mantenuti i processi attinenti alle funzioni che la legge regionale 13/2015 ha confermato in capo alle Province, per l'anno 2018, in materia di Istruzione e Formazione Professionale, parzialmente per funzioni della

Polizia Provinciale e in modo solo residuale nell'ambito delle Attività produttive/turismo. Per queste funzioni è stato distaccato o parzialmente assegnato presso l'Ente personale trasferito, o, nel caso della Polizia Provinciale, è stato disposto un parziale rimborso dei costi, sulla base di apposita convenzione sottoscritta con la Regione per la gestione dei rapporti intercorrenti a seguito del trasferimento. In particolare il personale regionale distaccato presso la Provincia è soggetto al potere organizzativo, direttivo e di controllo della Provincia stessa, mentre il trattamento giuridico ed economico è determinato dalla Regione. La valutazione delle figure presenti viene effettuata dalla Provincia utilizzando il proprio sistema di valutazione. I risultati della valutazione sono comunicati alla Regione per la corresponsione del trattamento economico accessorio.

Per quanto riguarda la dirigente competente in materia di Attività produttive e Turismo, diventata regionale e assegnata parzialmente presso la Provincia, per ultimare procedimenti rientranti nelle funzioni trasferite e per alcune ridelegate, la valutazione dei suoi risultati avviene invece secondo le regole regionali.

La situazione è diversa ancora per il personale dei Servizi per il Lavoro che, nonostante rimanga dipendente della Provincia di Reggio Emilia, è assegnato temporaneamente all'Agenzia Regionale per il Lavoro a cui spetta il potere organizzativo, direttivo e di controllo, mentre il trattamento giuridico ed economico è determinato dalla Provincia. La convenzione stipulata in occasione dell'assegnazione temporanea all'Agenzia, avvenuta con decorrenza 1° agosto 2016, per regolare le funzioni amministrative già svolte dai servizi provinciali per l'impiego, disciplina la fase transitoria fino al definitivo trasferimento del personale negli organici dell'Agenzia, da attuarsi entro il 30/6/2018. La figura dirigenziale preposta alla funzione e da cui il personale dipende funzionalmente, non è invece dipendente della provincia di Reggio Emilia. La valutazione del personale viene comunque effettuata dall'Agenzia, utilizzando i sistemi di valutazione e di incentivazione degli enti di rispettiva appartenenza.

L'organizzazione dell'ente

In corrispondenza della contrazione delle funzioni e degli obblighi di rideterminazione della dotazione organica, l'organizzazione della Provincia ha subito un importante ridimensionamento. Al termine del processo di riordino e dei trasferimenti di personale previsti in conseguenza del trasferimento delle relative funzioni, oltre ai pensionamenti, alle cessazioni e alle mobilità individuali verso altri enti, i dipendenti dell'Ente, a tempo determinato e indeterminato, al 31/12/2017 risultano n.200, comprensivi dei dirigenti e del Segretario Generale.

Di questi, 52 unità sono in assegnazione temporanea all'Agenzia regionale per il lavoro come sopra evidenziato, in attesa del definitivo trasferimento. Vanno poi aggiunte 14 unità di dipendenti regionali ad oggi assegnati alla Provincia in relazione alle funzioni delegate.

I servizi che la Provincia continua ad erogare, inerenti alle funzioni fondamentali e le attività necessarie al loro svolgimento, quali i servizi di natura trasversale facenti capo al Servizio Affari Generali e al Servizio Bilancio, sono presidiati alla data odierna da 3 figure dirigenziali, oltre al Segretario Generale.

La struttura è supportata da 2 alte professionalità e 14 posizioni organizzative, più una riassegnata dalla Regione Emilia-Romagna.

Obiettivi

Alla base del Piano della Performance vi sono atti di pianificazione e di programmazione delle attività dell'Ente che costituiscono un sistema complesso suddivisibile nei seguenti ambiti:

- a) Obiettivi politico-strategici, a valenza pluriennale, composti dal programma di governo

contenente le linee programmatiche riguardanti le azioni relative alle attività da realizzare e i progetti relativi a specifiche finalità di mandato, e dal documento unico di Programmazione (DUP);

- b) Obiettivi economico-finanziari, a valenza pluriennale ed in parte annuale, composti dal DUP, dal Bilancio di previsione armonizzato e dai relativi allegati;
- c) Obiettivi operativi, a valenza annuale o pluriennale contenuti nel DUP e articolati nel Piano Esecutivo di gestione (PEG) in obiettivi di gestione;
- d) Obiettivi gestionali, a valenza annuale, articolati per servizio nel PEG e suddivisi in progetti ordinari (peso 1) e progetti a rilevanza strategica (peso 2).

L'insieme dei progetti relativi ai sopraelencati obiettivi, costituisce nel suo insieme il Piano della Performance della Provincia di Reggio Emilia: essi individuano gli indirizzi e gli obiettivi da perseguire, e ne definiscono i target e gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance, intesa come il contributo che un soggetto (organizzazione, unità operativa, gruppo di lavoro, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Il Piano della Performance si propone di:

- descrivere e comunicare in modo chiaro e comprensibile le strategie e gli obiettivi dell'Ente, specificando che cosa ci si attende dai singoli uffici;
- allineare le risorse disponibili con gli obiettivi;
- favorire la coesione dei responsabili della gestione e contribuire a creare un clima organizzativo favorevole per la partecipazione attiva e la propositività dei dipendenti;
- generare valore nell'interesse e per la soddisfazione di tutti i destinatari dell'attività dell'Ente; cittadini, utenti, imprese e dipendenti;
- promuovere una corretta gestione delle risorse umane.

Gli obiettivi sono declinati e inseriti nell'ambito della programmazione dei diversi servizi affidati ai dirigenti (per ogni obiettivo è individuato il dirigente responsabile), sono esplicitati indicatori che permettono di individuare in modo chiaro gli elementi oggettivi su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione finale.

Tali obiettivi tengono conto del contesto di difficoltà economica ed incertezza in cui l'Ente si trova ad operare. Tutti i progetti hanno pertanto un comune denominatore: la necessità continua di riorganizzazione per una gestione sempre più flessibile del personale, di semplificazione, di miglioramento tecnologico o, spesso, di mantenimento dell'efficienza e del livello di servizi erogati pur in presenza di ulteriore contrazione del numero dei dipendenti.

Nel PEG si realizza il raccordo fra la programmazione economico-finanziaria e quella gestionale-operativa, esplicitando e traducendo in progetti ed attività concrete gli indirizzi politici generali e le linee strategiche del governo dell'Ente.

Le politiche ritenute prioritarie per rispondere ai bisogni sui quali l'Ente intende focalizzarsi, vengono tradotti di attività e progetti (di rilevanza strategica con peso 2) che contengono lo stesso dettaglio delle risorse assegnate, della tempistica programmata, delle iniziative stimate e dei risultati attesi, in modo da garantire la massima trasparenza.

Il momento nevralgico del processo è dunque la definizione degli obiettivi da assegnare alla struttura, che deve essere visto in chiave di scelte, alternative, priorità che, in circostanze di evidente scarsità di risorse, valorizzino gli indirizzi dell'Amministrazione.

Oltre alla definizione di tali ambiti di intervento strategico, vi sono poi anche nelle attività ordinarie previste dagli obiettivi gestionali, spunti di rilevanza prioritaria o innovativa, in quanto l'Ente si trova a gestire una complessa situazione definibile come "emergenziale" per gli effetti distorsivi che

le norme sul riordino e di “spending review” hanno prodotto.

In tale situazione, in molti casi la garanzia di una corretta gestione e del mantenimento del controllo di tutte le fasi dei procedimenti, anche non aventi di per sé natura eccezionale, diventa un significativo valore aggiunto ed elemento performante per gli uffici e il personale assegnato.

Le condizioni di fatto hanno dunque determinato spesso l'elevazione dell'ordinario a straordinario e possono essere fronteggiate solo ricercando nuove modalità organizzative, un'ampia flessibilità e collaborazione tra i vari settori dell'Ente, una continua razionalizzazione di risorse umane e strumentali e, inevitabilmente, un aumento generalizzato delle richieste di professionalità al personale dipendente e del livello delle prestazioni lavorative medie.

In conclusione quindi, tutti i progetti, aventi più o meno rilevanza dal punto di vista strategico (quindi sia con peso 1 che 2), concorrono alla determinazione del risultato annuale complessivo di Ente e assumono importanza nella valutazione delle prestazioni espresse sia a livello di gruppo che individuali, da misurare secondo il sistema di valutazione rispettivamente adottato per i dirigenti, le posizioni organizzative e alte professionalità e il personale dipendente (performance organizzativa e individuale).

Indicatori

Ad ogni obiettivo gestionale sono correlati specifici profili di performance, ovvero quegli aspetti delle attività, quelle particolari caratteristiche, modalità e contesti che rivestono interesse in modo particolare per la valutazione delle prestazioni lavorative espresse dal personale, per la definizione della loro adeguatezza e degli aspetti di premialità che ne possano derivare.

Gli obiettivi sono poi corredati dei relativi indicatori che, senza pretesa di esaustività, costituiscono elementi oggettivi per la misurazione dell'efficienza ed efficacia delle iniziative intraprese.

Gli indicatori tendono ad essere sempre più specifici e misurabili in termini concreti e, ove possibile, commisurati a valori di riferimento derivanti da standard o da comparazioni analoghe, preferibilmente confrontando le tendenze nell'ultimo triennio.

Possono essere di tipo qualitativo o quantitativo, di miglioramento o di mantenimento, espressi in termini numerici, medi o percentuali, o ancora avere particolari orizzonti temporali, in modo da circoscrivere anche nel tempo l'efficacia delle azioni e poter valutare le capacità organizzative, programmatiche e gestionali.

Valutazione

Il complesso degli obiettivi operativi e gestionali contenuti nei diversi ambiti del PEG, costituisce azione premiante per i dirigenti ed è oggetto di valutazione della performance annuale.

In corso d'anno, in coincidenza con la verifica intermedia del PEG, vengono evidenziati gli andamenti ed eventualmente individuati correttivi che si vuole mettere in campo per intervenire nel miglioramento dei progetti.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance oltre a contenere la metodologia di valutazione dei dirigenti comprende anche quella delle posizioni organizzative e alte professionalità e dei dipendenti.

Le posizioni organizzative e le alte professionalità hanno esplicitato gli obiettivi da raggiungere nell'incarico individuale e nello stesso PEG, per la parte di progetti e attività loro affidate direttamente o comunque coordinate. I dipendenti trovano nel PEG gli obiettivi operativi da perseguire e vengono valutati in base alla partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di gruppo e ai comportamenti organizzativi messi in atto.

Entrambe le tipologie di personale, per quanto attiene alla qualità della prestazione individuale, possono ricevere annualmente indicazioni dal dirigente in merito alle aree di miglioramento su cui lavorare. A fine anno il dirigente compila una relazione sullo Stato di attuazione dei programmi ed eventualmente una tabella di dettaglio.

A consuntivo, nella Relazione sulla performance, per entrambe le figure si da conto del percorso attivato e dei risultati conseguiti.

Si evidenzia che le azioni di miglioramento della performance previste nell'attuale fase storica di riforma dell'ente Provincia attengono, per lo più, al mantenimento di un alto profilo in ordine allo svolgimento delle funzioni di competenza, anche nella delicata fase del trasferimento delle funzioni ad altri soggetti che dopo un periodo iniziale particolarmente complesso, sta continuando a richiedere sforzi aggiuntivi per la messa a regime, spesso in tempi non facilmente prevedibili.

I principi guida restano comunque:

- il saldo mantenimento del presidio delle funzioni fondamentali e di supporto nell'ambito del riassetto operato;
- la definizione delle partite strategiche, a cominciare da quelle che vedono l'ente impegnato, insieme ad altri soggetti, in ambiti di maggiore interesse per la comunità locale.

Performance e incentivi

Compatibilmente con le risorse economiche disponibili, l'Ente può destinare risorse variabili nel fondo per il salario accessorio da destinare a progetti incentivanti per il personale, che rivestano una particolare rilevanza per l'Ente e siano legati comunque a prestazioni e contributi finalizzati al miglioramento della performance organizzativa, all'attivazione di nuovi processi che comportino benefici per l'Ente o anche al mantenimento della qualità dei servizi erogati.

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.

Un'ulteriore forma di incentivazione per il personale potrebbe provenire dall'attuazione di piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa ai sensi dell'art. 16 comma 4 e 5 del D.L. 98/2011, le cui eventuali economie, realizzate e certificate dal Collegio dei Revisori in sede di consuntivo, possono essere utilizzate nella misura massima del 50% per la contrattazione integrativa.

Allegati:

- riepilogo degli obiettivi operativi
- riepilogo degli obiettivi gestionali