

Reggio Emilia, 28/03/2014

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2013

(comprensiva della relazione sull'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi - D.Lgs 150/2009 art. 8 comma f)

La Relazione sulla performance della Provincia di Reggio Emilia si compone di una relazione descrittiva complessiva di ente, relativa all'andamento della gestione, con particolare riferimento alle risorse umane e al contesto generale, e delle relazioni sintetiche dei singoli servizi, contenenti un dettaglio più articolato delle attività e dei progetti realizzati. Viene inoltre allegata una relazione sulle pari opportunità.

Costituisce pertanto una sintesi di quanto realizzato rispetto alle attività previste per il 2013 nella Relazione Previsionale e Programmatica 2013-2015 parte integrante del Bilancio di previsione per l'esercizio 2013 deliberata dal Consiglio provinciale nella seduta del 11/03/2013 con atto n.18 e poi articolato in piani di lavoro e dettagli di attività, attraverso il Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio 2013, approvato con deliberazione della Giunta Provinciale n. 79 del 09/04/2013, esecutiva ai sensi di legge, modificata con le deliberazioni di Giunta n.166 dell'11.07.2013, n.232 del 27.09.2013 e n.289 del 22.11.2013.

In corso d'anno l'andamento e il monitoraggio delle azioni adottate per assicurare il perseguimento degli obiettivi assegnati, è stato periodicamente esaminato con le verifiche effettuate al 30/6/2013, al 30/9/2013 e al 31/12/2013.

Infine tutte le risultanze sono state rendicontate nella bozza di Conto Consuntivo per l'anno 2013, presentato al Consiglio provinciale nella seduta dell'11/3/2014 su proposta della Giunta deliberata con atto n. 31 del 18/2/2014 e iscritto per l'approvazione alla seduta del 1 aprile 2014.

La Relazione sulla performance relativa all'anno 2013, consente di riportare ad unità i risultati raggiunti a seguito delle varie iniziative e attività intraprese ormai da diversi anni, per la

razionalizzazione dei processi e l'utilizzo ottimale delle risorse.

Da anni e in particolare con il presente mandato amministrativo, l'Ente in tutte le sue articolazioni di servizi e uffici è stato interessato da una forte riorganizzazione che, dopo un primo e più incisivo intervento, ha visto negli anni successivi ulteriori e frequenti modifiche degli assetti al fine di migliorare l'efficienza della struttura e di adeguare l'organizzazione alle esigenze che si andavano via via determinando, richiedendo continui e costanti sforzi a tutto il personale. Le scelte fatte hanno consentito di conseguire notevoli risparmi maggiori e precedenti rispetto alle richieste poi intervenute per effetto della Spending review e di altri interventi normativi di razionalizzazione della spesa.

Con le delibere di approvazione dei bilanci di previsione e le Relazioni previsionali e programmatiche, sono stati programmati dei piani di razionalizzazione per ridurre la spesa di parte corrente a partire dal bilancio di previsione dell'anno 2010.

Con la deliberazione della Giunta Provinciale n.82 del 27/03/2012 "Piano triennale di razionalizzazione e qualificazione della spesa 2011-2012-2013 ai sensi dell'art.16 c.4 e 5 del D.L.98/2011 e premio di efficienza art.27 D.Lgs.150/2009", sono stati approvati i piani di razionalizzazione e i risultati economici prodotti da tali piani e dato atto che una piccola quota dei risparmi è stata destinata all'incentivazione del sistema di fasce di merito, più marcatamente orientato alla differenziazione dei premi, promuovendo in tutti i servizi progetti di miglioramento e strumenti premianti volti a riconoscere e remunerare l'apporto individuale e soggettivo dei dipendenti, secondo una logica improntata alla valorizzazione delle risorse. Tale delibera ha accertato i risparmi risultanti nell'approvazione del Conto Consuntivo 2011, proposto dalla Giunta con atto n.36 del 13/2/2012 e approvato in Consiglio in data 29/3/2012. Per quanto attiene all'anno 2013, nella seduta del Consiglio Provinciale dell'11/3/2014 è stata presentata la bozza del Conto Consuntivo dell'anno 2013 che illustra in termini economici l'attività svolta rispetto ai piani previsionali e programmatici, e nel quale risultano confermati i risparmi di gestione e gli effetti prodotti dai piani di razionalizzazione attuati e previsti nella relazione previsionale e programmatica approvata dal Consiglio in fase di deliberazione del bilancio preventivo 2013.

I risultati ottenuti dalle risorse umane nella realizzazione delle attività e dei progetti sono stati in linea con le attese e con gli standard qualitativi già raggiunti, e di particolare soddisfazione in quanto i dipendenti hanno continuato a garantire il loro impegno e costante sforzo contribuendo direttamente all'opera di razionalizzazione, accollandosi il lavoro dei colleghi cessati e non sostituiti e rendendosi disponibili ad una maggiore flessibilità e ad acquisire nuove competenze e a gestire attività e progetti.

Nel corso del 2013 sono proseguite le azioni volte al mantenimento della qualità dei servizi e dell'offerta rivolta agli utenti e ai cittadini, in coerenza con gli obiettivi programmatici contenuti nel Bilancio preventivo 2013.

In merito alle linee di intervento previste per le risorse umane ed ai progetti delineati nella Relazione previsionale e Programmatica allegata al Bilancio di Previsione 2013, si illustrano brevemente le attività svolte e i risultati conseguiti in tema di:

Attività organizzative e gestionali orientate all'efficienza ed efficacia

Le modifiche organizzative operate sono state rivolte ad ottimizzare i possibili spazi di miglioramento e razionalizzazione dei processi gestionali, in considerazione dell'attuale situazione di forte contrazione delle risorse finanziarie e di vincoli introdotti in materia di assunzioni di personale, proseguendo la politica di gestione orientata alla semplificazione, alla flessibilità, all'apertura al cambiamento e alla conseguente valorizzazione del singolo collaboratore.

L'Ente, in un quadro normativo carico di incertezze, ha continuato a perseguire l'obiettivo di un'organizzazione interna flessibile e dell'interazione tra le risorse umane e strumentali ed i vari uffici presenti al proprio interno, per coniugare una maggiore efficienza amministrativo-gestionale con le esigenze di un significativo abbattimento dei costi della struttura burocratica e di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa. A questo proposito si è intervenuti sugli aspetti gestionali supportando i dirigenti nelle azioni volte a migliorare i comportamenti diffusi in materia di ferie, straordinari, rientri e recuperi, in un'ottica di maggiore coerenza con il risparmio di risorse e l'adeguamento alle disposizioni contrattuali.

Si sono intensificate tutte le attività di rendiconto funzionali al controllo di gestione.

Valorizzazione dell'iniziativa dei singoli, delle attività progettuali e del merito delle professionalità individuali.

Il sistema di valutazione finalizzato all'attribuzione del salario accessorio, già adottato a partire dal 2011, ha determinato una sempre maggiore assunzione di responsabilità da parte dei dirigenti nella gestione del personale assegnato e la possibilità di gestione di budget di servizio sia per le ore straordinarie, che per la formazione e in piccola misura anche per il riconoscimento dei contributi più rilevanti offerti dal proprio personale alle attività oggetto di razionalizzazione, di innovazione o di consolidamento dei servizi offerti.

Si è rafforzato il coinvolgimento e la partecipazione attiva dei dipendenti nelle diverse fasi di elaborazione dei piani di lavoro e delle modalità attuative.

Nel 2013 si è dedicata inoltre particolare attenzione agli obiettivi di risultato delle posizioni organizzative e dei dirigenti, per favorire il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'Ente, attraverso un processo di condivisione e sensibilizzazione di ciascuno e mediante una spiccata progettualità. Sono entrati a pieno regime anche i piani di lavoro e l'assunzione di responsabilità di risultato per le alte specializzazioni istituite durante l'anno 2012.

Razionalizzazione, flessibilità e aggiornamento

Per favorire la flessibilità e diffusione delle informazioni in maniera trasversale, in un contesto di riduzione di spesa e di risorse umane, è stato promosso e favorito in tutti gli ambiti, il lavoro di gruppo, la costituzione di diversi tavoli di lavoro anche multisettoriali, la trasversalità delle competenze, la flessibilità e la trasmissione di know-how.

Nonostante le scarse risorse economiche destinate alla formazione sono state comunque soddisfatte numerose istanze formative e sono stati attuati anche vasti interventi formativi in materia di sicurezza con ampio coinvolgimento del personale.

In tutti i contesti relativi alla gestione del personale, l'attività si è orientata fortemente verso nuove forme di semplificazione, mediante l'utilizzo delle procedure per estrazioni periodiche, sia necessarie per gli adempimenti normativi e gli obblighi di trasparenza, sia a supporto del ruolo di controllo e gestione delle risorse umane svolto dai dirigenti di servizio, fornendo strumenti utili, comprensibili e immediatamente utilizzabili da parte degli utenti.

In questo modo è stato possibile affrontare il notevole aumento dei carichi di lavoro per l'adempimento degli obblighi normativi relativi alla elaborazione, comunicazione e

pubblicazione periodica di dati e statistiche, attraverso il portale nazionale perlapa.gov, su cui risiedono numerose procedure relative al personale, integrate nel 2013 con nuove forme di monitoraggio.

Integrazione delle procedure informatizzate

Il processo di informatizzazione ha visto il potenziamento di alcune procedure già attivate, quali:

- la rete Intranet, intesa come strumento di consultazione e di lavoro, viene periodicamente aggiornata nella modulistica on-line e nella documentazione scaricabile relativa alla gestione amministrativa del rapporto di lavoro;
- la consultazione diretta e l'invio telematico e mediante portali dedicati delle domande da parte dei dipendenti riguarda anche l'ambito previdenziale e del prestito finanziario;
- si è accresciuto l'inoltro informatizzato delle dichiarazioni e certificazioni fiscali e dei dati sul personale anche verso enti esterni, con una sempre maggiore digitalizzazione;
- si è esteso l'accesso diretto del personale e la consultazione dei dati giuridici ed economici attraverso il portale delle risorse umane agli utenti.

Nell'ambito degli adempimenti relativi all'efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, il 2013 ha comportato una notevole e significativa attività di utilizzo ed implementazione del sito istituzionale dell'Ente con la pubblicazione nell'apposita sezione di Trasparenza, Valutazione e Merito, poi divenuta Amministrazione Trasparente di numerosi dati riguardanti il personale, da aggiornare periodicamente. Tale nuova attività ha determinato anche un notevole sforzo dal punto di vista informatico per la fornitura dei dati agli altri servizi.

Nel settore contabile nel 2013 si è consolidata l'elaborazione mensile di nuove gestioni separate rispetto al personale dipendente, che al momento prevedono collaboratori coordinati e continuativi, amministratori, componenti delle commissioni provinciali e consiglieri di parità, soggetti in tirocinio di diverse tipologie.

Nell'ambito delle procedure relative al trattamento previdenziale, su cui negli ultimi anni sono intervenute numerose modifiche normative, si è operata la verifica delle posizioni individuali dei dipendenti secondo le nuove condizioni legislative. Non si escludono ulteriori evoluzioni che possano fare emergere nuove tipologie di beneficiari di pensioni anticipate, con relativa attività di verifica dei requisiti da parte dell'Ente. Altre novità introdotte hanno anche

comportato la necessità del recupero di dati giuridici ed economici con integrazione tra gli uffici.

Infine, la legislazione nazionale ha visto l'avvicinarsi di una serie di misure riguardanti la pubblica amministrazione e in particolare le province, per le quali è previsto un riordino istituzionale i cui contorni nel 2013 non si sono determinati con chiarezza. Tale situazione non ha comportato al momento effetti diretti sull'attività amministrativa interna, ma si è andata comunque evidenziando l'esigenza di alcune verifiche e una raccolta e sistemazione organica delle posizioni dei dipendenti e del materiale inerente i fascicoli personali, anche mediante procedure informatizzate, per poter successivamente disporre di tutta la documentazione in modo completo e organico.

Nel corso del 2013 il perdurare dei vincoli in ordine al contenimento della spesa per il lavoro flessibile ed il divieto di effettuare assunzioni a tempo indeterminato, relativo alle norme sul riordino istituzionale delle province, hanno dato luogo ad una consistente carenza di risorse umane, in particolare in ambiti tecnici e specialistici. In tale contesto è stata valorizzata una posizione in ambito tecnico con l'istituzione di una nuova posizione organizzativa. La Provincia, pur in un quadro di obiettiva difficoltà in tema di risorse umane, consapevole del clima di incertezza che l'imminente riordino istituzionale delle province produce sul personale dipendente, ha espresso parere positivo alla richiesta di mobilità presso altri enti del proprio personale.

Con l'entrata in vigore della legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizione per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" si è provveduto ad una modifica della disciplina relativa alle autorizzazioni a svolgere attività extraufficio da parte del personale dipendente. Negli ultimi mesi dell'anno è stato, inoltre, predisposto il Codice di comportamento dei dipendenti dell'ente, che sarà efficace a partire dal 2014.

Nell'ambito delle rilevazioni statistiche previste dalle disposizioni legislative nel corso del 2013 è stata effettuata la nuova rilevazione denominata "Monitoraggio Lavoro Flessibile", prevista dall'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 e dall'art. 1 della legge 190/92. La rilevazione si è svolta mediante un'applicazione web elaborata dal Dipartimento della Funzione Pubblica e

disponibile sul sito internet Magellano.

Gli eventi sismici del 20 e 29 maggio 2012, che hanno coinvolto il territorio provinciale e interessato diversi comuni con gravi conseguenze per la popolazione, hanno comportato la proclamazione dello stato di emergenza e la proroga dello stesso fino al 31.12.2014.

Gli uffici ed il personale della Provincia hanno svolto e continuano a svolgere una qualificata funzione di supporto agli enti del territorio interessati dai provvedimenti del Commissario per la ricostruzione della Regione Emilia Romagna; in tale ambito alla Posizione Organizzativa Difesa del suolo e Protezione Civile è stata attribuita la funzione di Alta Professionalità al fine di adempiere al Coordinamento generale delle attività proprie del Centro Unificato Provinciale (CUP), referente per tutti gli atti e provvedimenti amministrativi e operativi necessari per fare fronte allo stato di emergenza.

Tutta l'attività svolta dai servizi dell'Ente, oltre al consueto monitoraggio in corso d'anno, è stata rendicontata nelle sue risultanze finali per quanto concerne gli esiti economici e finanziari e il raggiungimento degli obiettivi sia dell'attività ordinaria che strategica, in sede di predisposizione della Relazione al conto consuntivo 2013 e con la Verifica del PEG al 31/12/2013, in cui sono dettagliate le attività, i progetti e le relative risorse ed indicatori, oltre alle specifiche rendicontazioni predisposte dai dirigenti di servizio e inviate all'O.I.V..

Contesto esterno di riferimento

Come in tutto il resto del nostro Paese, il 2013 ha visto l'accentuarsi della crisi economica che ha investito anche il nostro territorio locale, oltre ad avere pesanti riflessi anche sul bilancio dell'Ente.

A fronte del perdurare ed inasprirsi degli elementi di crisi e disoccupazione che hanno comportato un maggior numero di utenti agli sportelli, nei colloqui e in generale in tutti i servizi per l'impiego offerti, la Provincia è stata chiamata ad intervenire con rinnovata energia e progettualità per il sostegno dell'occupazione. Pur rilevando un calo di risorse umane, sono state garantite tutte le attività con particolare attenzione alle opportunità formative e alla

ricerca di proposte e servizi per le imprese, grazie soprattutto alla riorganizzazione delle offerte e delle modalità di lavoro all'interno dei servizi.

Di particolare rilievo risultano anche tutti gli sforzi compiuti per il sostegno dei soggetti più deboli, disabili o svantaggiati in ambito scolastico, formativo e occupazionale.

E' proseguito nel 2013 il processo di riforma degli assetti istituzionali che coinvolge le Province e che aveva avuto un'accelerazione nel 2012 durante il governo Monti, poi momentaneamente arrestata con l'approvazione della Legge Finanziaria 2013 il 21/12/2012 e del pronunciamento della Corte Costituzionale del luglio 2013. Infine il DDL Delrio n.1542, presentato dal Governo, approvato alla Camera il 21/12/2013 ed al Senato con maxiemendamento del 26/3/2014, che sarà concluso ed adottato proprio in questi giorni, ha disposto in merito alle province e ai loro nuovi organi quali enti di secondo grado, in attesa di una complessiva riforma costituzionale.

Il clima di incertezza che ha accompagnato lo svolgimento delle attività durante l'anno 2013, pare quindi prossimo a cessare, a fronte di un'attività di riordino articolata e complessa che investirà tutti i livelli e i servizi dell'Ente durante l'anno 2014.

L'amministrazione in cifre

Negli ultimi cinque esercizi si sono perseguiti gli obiettivi di miglioramento dell'efficienza, razionalità e qualificazione degli assetti organizzativi, consentendo una riduzione del numero di posti ricoperti, come si può vedere dalla tabella sotto che riporta i posti effettivamente coperti dal 2009 al 2013.

POSTI RICOPERTI	31/12/2009	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013
DIRETTORE GENERALE	0	0	0	0	0
SEGRETARIO GENERALE	1	1	1	1	1

DIPENDENTI	409	393	392	387	381
DIRIGENTI	15	13(**)	10 (**)	10 (**)	10 (**)
TOTALE COMPLESSIVO	425	407	403	398	392

(**) non compreso un dirigente assegnato temporaneamente presso un'altra pubblica amministrazione

Nel dettaglio i dipendenti in servizio suddivisi per categorie al 31.12.2013 erano:

Categorie	Part time	Tempo pieno	Totale
Segretario Generale		1	1
Dirigenti		10	10(*)
Posizione di accesso D3	4	48	52
Posizione di accesso D1	18	94	112
Posizione di accesso C1	31	93	124
Posizione di accesso B3	11	31	42
Posizione di accesso B1	1	50	51
TOTALE	65	327	392(*)(**)

Le 392 unità di personale comprendono 2 unità di personale in comando presso altri enti o istituzioni e tre unità di personale in aspettativa per dottorato di ricerca

(*) Oltre ad un dirigente assegnato temporaneamente presso un'altra pubblica amministrazione

(**) Sono comprese 26 unità di personale non dirigente con rapporto a tempo determinato

La dotazione organica al 31.12.2013 - approvata con deliberazione della Giunta Provinciale n. 311 del 6.11.2007, successivamente modificata con deliberazione di Giunta n. 36 del 17.2.2009 e n. 134 del 03.05.2011 e confermata con deliberazione della Giunta provinciale n. 120 del 24.4.2012 – è riassunta nel prospetto seguente:

CATEGORIE	Posti in D.O. al 31.12.2012	Posti coperti al 31.12.2012	Posti coperti al 31.12.2013
Segretario Generale		1	1
Dirigenti	28	10(*)	10(*)
CAT. D3	64	49+4 p.t.	48 + 4 p.t.
CAT.D1	127	93+20 p.t.	94 + 18 p.t.

CAT.C	168	97+28 p.t.	93 + 31 p.t.
CAT. B3	56	32+12 p.t.	31 + 11 p.t.
CAT.B	84	51+1 p.t.	50 + 1 p.t.
CAT. A			
TOTALE	527	333+65 p.t.	327 + 65 p.t.

p.t.= part time

(*) compresi 5 dirigenti a tempo determinato ed escluso un dirigente assegnato temporaneamente presso un'altra pubblica amministrazione.

Il totale del personale in servizio al 31/12/2012 di n. 398 unità, riconducendo i 65 posti a tempo parziale in tempo pieno (47 unità), corrisponde a n. 380 posti a tempo pieno, mentre il totale del personale in servizio al 31/12/2013 di n. 392 unità, riconducendo i 65 posti a tempo parziale in tempo pieno (46 unità), corrisponde a n. 373 posti a tempo pieno. Il numero complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale continua a diminuire, in quanto, come già verificatosi nell'anno precedente, i dipendenti chiedono di modificare il rapporto di lavoro in tempo pieno.

La diminuzione in termini assoluti di posti ricoperti è quindi di 6 unità, mentre la riduzione in termini di prestazione a tempo pieno è di 7 unità.

Inoltre viene rappresentato in tabella il flusso di assunzioni e cessazioni nel corso del triennio 2011-2013:

Categor ia	Anno 2011			Anno 2012			Anno 2013		
	Assunzioni a tempo indetermina to	Assunzioni a tempo determinato	Cessazioni	Assunzioni a tempo indetermin ato	Assunzioni a tempo determinat o	Cessazioni	Assunzioni a tempo indetermin ato	Assunzioni a tempo determinato	Cessazioni
Segr	1		1	1		1	1		1
Dir			3						
D3	1(*)	4	4		3	2		1	1
D1		1	2	1	4	3			2
C	4	2	6		1	5		2	3
B3	3		2				1		3
B1	1		3			4			1
Tot.	10	7	21	2	8	15	2	3	11

(*) riammissione, a seguito di dimissioni da incarico dirigenziale a tempo determinato, di un dipendente in aspettativa

Nonostante queste riduzioni è stato garantito il raggiungimento degli obiettivi prefissati, frutto di un'attenta pianificazione e coordinamento delle attività svolte, in considerazione della

costante contrazione delle risorse economiche e umane e del notevole incremento dell'attività lavorativa, dovendo al contempo conciliare il necessario aggiornamento professionale.

Infine, si evidenzia il posizionamento dell'Ente rispetto alle altre province della Regione nel rapporto tra il personale e la popolazione residente:

ALLOCAZIONE RISORSE PER PROVINCIA	PERSONALE (in servizio al 01.01.2013)							Popolazione	Cittadini per addetto(*)
	Dirigenti		Cat.D	Cat.C	Cat. A+B	T.det + cococo	Totale		
	T. Indet	T. Det							
Bologna	21	13	377	308	194	6	919	1.000.896	1089
Modena	14	10	178	170	115	27	514	706.787	1375
Reggio E.	6	5	145	123	95	26	400	535.068	1338
Parma	9		186	146	86	6	433	446.803	1032
Forli - Cesena	11		136	206	118	3	474	398.210	840
Ravenna	10		161	151	129	4	455	394.723	868
Ferrara	11	3	179	156	86	3	438	359.043	820
Rimini	5	6	90	120	43	31	295	332.746	1128
Piacenza	20	2	127	101	79	3	332	291.820	879
Totale	107	39	1579	1481	945	109	4260	4.466.096	1048

(*) Con sfondo giallo i valori superiori alla media, con sfondo azzurro i valori sotto la media

In termini economici la riorganizzazione interna e tutte le altre azioni messe in campo nella gestione del personale hanno portato benefici all'andamento della spesa, permettendo il rispetto degli obiettivi del patto di stabilità interno e della riduzione della spesa, come risultante dalle certificazioni agli atti dell'Ente.

In particolare, nella seguente tabella è illustrato l'andamento dei parametri per il rispetto dei criteri di cui all'art.1, comma 557 della L.296/2006, per le spese di personale:

Spesa/Anno	2004	2006	2008	2010	2011	2012	2013
Spese di personale per verifica limite	17.645.575,07	17.467.728,62	16.330.742,85	15.185.737,61	15.028.409,71	15.018.626,70	14.494.672,08

Oltre a quanto sopra indicato per il rispetto del limite di spesa, si rileva che anche nel confronto delle spese dell'intervento 01, risulta impegnata a consuntivo una cifra sensibilmente inferiore all'anno precedente e al triennio precedente, tale da consentire ampiamente la possibilità di destinazione alla contrattazione integrativa della quota parte prevista.

MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

A conclusione del ciclo di gestione della performance, si evidenziano i risultati ottenuti e gli strumenti di misurazione utilizzati per la verifica e il rendiconto degli obiettivi generali, gestionali e strategici.

Gli elementi di valutazione del raggiungimento dei risultati, sono rendicontati nei seguenti atti dell'Amministrazione:

- prospetto di certificazione del 10/03/2014 del rispetto del patto di stabilità anche per l'anno 2013 da parte della Provincia di Reggio Emilia;
- presentazione al Consiglio Provinciale nella seduta dell'11/3/2014 della proposta di Conto Consuntivo dell'anno 2013, che illustra in termini economici l'attività svolta rispetto ai piani previsionali e programmatici, iscritta per l'approvazione alla seduta dell'1 aprile 2014;
- relazione sintetica e relativi allegati (prot.n.14799 del 10/03/2014) con cui la dirigente del Servizio Bilancio ha provveduto a rendicontare alla Giunta Provinciale, che l'ha esaminata nella seduta del 18/03/2014, l'esito delle verifiche effettuate da tutti i servizi sui singoli progetti

e sulle attività dettagliati nel Piano Esecutivo di Gestione al 31/12/ 2013 e sugli indicatori di risultato raggiunti rispetto alle soglie stimate;

- schede sintetiche e relazioni finali dell'attività redatte da tutti i dirigenti di servizio per i propri ambiti di competenza relativamente all'anno 2013 sottoposte all'Organismo Indipendente di Valutazione .

Sulla base di tali strumenti, i dirigenti di servizio hanno valutato la performance organizzativa e individuale del proprio personale, compilando schede di valutazione per ciascun dipendente in cui sono rendicontati i risultati raggiunti, attribuita una fascia di merito ed eventualmente assegnate aree di intervento e miglioramento quali obiettivi individuali futuri.

Tale sistema di performance, articolato in una parte organizzativa relativa al raggiungimento degli obiettivi di struttura e di gruppo e in un parte individuale, misurante gli obiettivi individuali (competenze, puntualità e precisione della prestazione, motivazione e i comportamenti propositivi e innovativi nello svolgimento del proprio lavoro) oltre ad un'eventuale quota collegata all'apporto fornito con la partecipazione a specifici progetti, è stato adottato nell'Ente a partire dall'anno 2011.

Il sistema, predisposto sulla base delle indicazioni espresse dall'Amministrazione già in sede di aggiornamento del Regolamento interno sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, deliberato con atto n. 49 del 22/02/2011, in cui sono stati recepiti i principi di valorizzazione del merito, incentivazione della performance, differenziazione delle valutazioni, introdotti con il D.Lgs.150/2009, come pure dei relativi strumenti premianti, nell'autunno 2011 in sede di contrattazione decentrata, ha visto anche la definizione e ripartizione degli incentivi e delle risorse economiche collegate alle diverse attribuzioni della performance organizzativa, individuale e di progetto.

Di seguito la sintesi della distribuzione delle risorse previste dal sistema:

NUOVO SISTEMA	
Performance organizzativa	
Categoria	Importo
B	550,00 €



PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

C	650,00 €
D	750,00 €
DG	775,00 €
Quote teoriche per categoria collegate al raggiungimento degli obiettivi del PEG di ciascun Servizio e alla partecipazione e presenza in servizio di ciascun dipendente.	
Performance individuale	
Risultato in termini riassuntivi	Importo
Eccellente	840,00 €
Ottimo	720,00 €
Buono	600,00 €
Sufficiente	360,00 €
Quote teoriche collegate alla valutazione annuale della prestazione e proporzionate alla presenza in servizio.	

Nella distribuzione complessiva delle risorse, anche a fronte di una riduzione delle risorse totali, il nuovo sistema ha comportato un forte aumento della quota di incentivo attribuita per il raggiungimento di risultati puramente individuali e legata alla valutazione dei comportamenti e del contributo dei singoli, rispetto al gruppo o al servizio.

Una volta completate le valutazioni in corso per l'anno 2013, i risultati complessivi raggiunti, le medie per servizio e il relativo grado di differenziazione dei giudizi, saranno rendicontati e illustrati anche mediante confronto con gli anni precedenti.

Posizioni Organizzative e Alte Professionalità

Per quanto riguarda le Posizioni Organizzative, sul finire dell'anno, si è potenziata la struttura tecnica con l'istituzione di una nuova posizione, come sopra ricordato.

La messa a sistema delle posizioni di Alta Professionalità, istituite nel 2012 a fronte di specifiche esigenze che hanno motivato la riassegnazione di funzioni all'interno dei servizi o la previsione di strutture organizzative ed interventi eccezionali, per la particolare responsabilità, complessità e rilevanza anche esterna, ha comportato la ridefinizione degli obiettivi in capo alle stesse e la piena assunzione di responsabilità.

La valutazione del risultato delle suddette figure è in capo ai rispettivi dirigenti di servizio e viene effettuata secondo criteri e modalità articolati e mediante una scheda di rilevazione con indicazione dei diversi parametri e del grado di soddisfazione raggiunto, il cui punteggio finale è espresso in centesimi, in analogia con la valutazione dei dirigenti.

Gli elementi di valutazione sono sia quantitativi, come il contributo alla realizzazione dei programmi di Peg assegnati, che afferenti ai comportamenti individuali e alle capacità relazionali.

Dirigenti

Per la dirigenza, il processo di definizione degli obiettivi di dettaglio ordinari e strategici, il monitoraggio e la valutazione finale, vengono presieduti dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Il personale dirigente, dopo una consistente riduzione, dal 2012 si è mantenuto stabile, ma per circa metà dell'anno non è stata presente la figura del Segretario Generale.

In sede di definizione degli obiettivi annuali vengono affidati ai dirigenti sia le attività di natura ordinaria che i progetti di rilevanza strategica previsti nei diversi ambiti di intervento dell'Ente.

Per la valutazione dei risultati, il sistema premiante prevede il monitoraggio periodico e la misurazione finale espressa con una scheda sintetica di valutazione delle prestazioni con i

seguenti parametri:

Obiettivi/progetti/attività di Peg	Peso:60
Comportamenti organizzativi:	
1. gestione delle risorse umane (sub-parametri: Direzione, Valutazione, Innovazione, Formazione/sviluppo)	Peso: 20
2. qualità della prestazione (sub-parametri: Organizzazione, Innovazione, Flessibilità/integrazione, Comunicazione)	Peso: 20
TOTALE	Peso: 100

Il punteggio percentuale ottenuto in sede di valutazione determina la misura della retribuzione di risultato da applicare sul valore teorico assegnato a ogni posizione.

La presente relazione sulla Performance prosegue con le relazioni finali dei dirigenti di servizio, a dettaglio delle attività e dei risultati ottenuti, oltre che della relazione sintetica sulle pari opportunità.

Allegati:

- relazioni finali dei dirigenti
- relazione sulle pari opportunità

La Dirigente del Servizio Lavoro,
Formazione Professionale
e Risorse Umane
F.to (Dott.ssa Loredana Dolci)