



Provincia di Modena

IL PRESIDENTE

Atto n° 67 del 18/05/2018

OGGETTO :

PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2018 - 2020 COMPRENSIVO DEL PIANO DELLA PERFORMANCE E DELLA SINTESI DEI PROCESSI MAPPATI RELATIVI AL PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE 2018-2020. ATTRIBUZIONE AI DIRIGENTI DEGLI OBIETTIVI, RISORSE, RESPONSABILITÀ GESTIONALI E AZIONI PREMIANTI. APPROVAZIONE.

Il Consiglio Provinciale ha approvato il Documento Unico di Programmazione e il Bilancio di Previsione 2018-2020 in data 19/3/2018 entro i termini posticipati dai Decreti del Ministero dell'Interno del 29/11/2017 e 9/2/2018.

Il Presidente con Atto n. 1 del 4/1/2018, nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione 2018-2020, ha autorizzato i dirigenti all'assunzione degli atti di gestione nei limiti previsti per l'esercizio provvisorio 2018. Ai fini della programmazione e delle responsabilità in capo ai dirigenti si sono ritenuti validi durante i primi 3 mesi dell'anno gli obiettivi strategici, operativi e di gestione indicati nel Piano Esecutivo di Gestione anno 2017, ai sensi di quanto previsto dal comma 1- ter del decreto legislativo 150/2009 come integrato dal decreto legislativo 74/2017.

In base all'articolo 169 del D. Lgs. n. 267/2000 TUEL, la Giunta delibera il Piano Esecutivo di Gestione nel quale, in coerenza con il bilancio di previsione e il documento unico di programmazione, definisce gli obiettivi della gestione e li affida ai responsabili dei servizi unitamente alle risorse e alle dotazioni necessarie.

Con l'entrata in vigore della Legge "Del Rio" n. 56/2014 gli organi della Provincia e le relative funzioni vengono modificate.

Il nuovo Statuto della Provincia, adottato dall'Assemblea dei Sindaci con delibera n. 6 del 30/09/2015 recepisce la suddetta legge e prevede, all'art. 8, che le funzioni prima attribuite alla Giunta siano ora di competenza del Presidente della Provincia salvo alcune materie indicate all'art. 13.

Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, aggiornato con atto del Presidente n. 198 del 12/10/2015, prevede all'art. 7, la struttura dell'Ente articolata in Aree e Servizi e all'art. 45 le competenze in capo ai direttori di area e dirigenti di servizio ed in particolare al comma 1, la responsabilità di redazione della proposta di Piano esecutivo di gestione.

Il Regolamento di contabilità, aggiornato con delibera di Consiglio n. 105 del 15/12/2017, prevede all'art. 14 che il PEG sia predisposto in modo tale da rappresentare la struttura organizzativa per Centri di responsabilità.

L'attuale struttura organizzativa è delineata nei seguenti **Centri di Responsabilità di Area**:

2. Area Amministrativa - Dr. Guizzardi Raffaele,

6. Area Lavori Pubblici - Ing. Manni Alessandro,

8. Area Deleghe - Dr.ssa Guglielmi Mira (dirigente della Regione E.R. con distacco funzionale);

e nei seguenti **Centri di Responsabilità di Servizio**:

1.5 Pianificazione urbanistica, Territoriale e Cartografica - Dr.ssa Manicardi Antonella,

2.2 Personale e Sistemi informativi e telematica - Dr. Guizzardi Raffaele,

- 2.5 Affari generali e Polizia provinciale - Dr. Leonelli Fabio,
- 6.1 Lavori speciali e Manutenzione opere pubbliche - Dr. Rossi Luca,
- 6.5 Amministrativo Lavori Pubblici - Ing. Manni Alessandro.

Nell'ambito della collaborazione tra Regione e Provincia e per garantire continuità all'azione amministrativa, in questa fase transitoria di attuazione del processo di riordino istituzionale, la dirigente Rita Nicolini passata dall'1/1/2016 alla Regione è in distacco parziale, presso la Provincia, finalizzato alla conclusione dei procedimenti.

Le funzioni che fanno capo ai servizi per l'impiego, sono state trasferite dalla Provincia di Modena all'Agenzia regionale per il lavoro a far data dall' 1/8/2016. Dalla data citata il personale, pur mantenendo la titolarità presso la Provincia di Modena è stato assegnato funzionalmente alla medesima Agenzia. La dirigente Dr.ssa Benassi Patrizia per concludere i procedimenti inerenti le politiche attive del lavoro e i progetti relativi al POR FESR e Fondo sociale europeo dall'1/8/2016 è assegnata parzialmente a tali funzioni.

La mappatura di tutte le attività che vengono svolte dall'Ente, quindi anche l'ultimazione dei procedimenti sopra citati, richiede l'attribuzione di uno specifico centro di responsabilità che viene articolato e numerato come segue:

- 4.5 ARPC Sicurezza del territorio e attività estrattive - Dr.ssa Nicolini Rita
- 11.1 Lavoro e Por Fesr - Dr.ssa Benassi Patrizia.

Sulla base di quanto esposto sopra, si struttura il **Piano Esecutivo di Gestione** 2018-2020 in modo da individuare, per ogni centro di responsabilità, i seguenti elementi costitutivi:

- a) Responsabilità: denominazione del CdR e responsabile del CdR;
- b) Obiettivi di gestione: si esplicitano finalità e fasi attuative, si richiamano gli obiettivi strategici ed operativi per avere una visione d'insieme delle finalità del CdR garantendo la connessione col DUP e il maggior dettaglio della programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione;
- c) Dotazioni finanziarie collegate agli obiettivi di gestione e riferite ai medesimi esercizi considerati nel bilancio, ovvero le annualità 2018-2020: si dettagliano il capitolo e articolo, il titolo e la tipologia per le entrate, la missione e il programma per le spese, l'articolazione al 4° livello del piano dei conti finanziario, lo stanziamento di competenza e di cassa per l'esercizio 2018 e lo stanziamento di competenza per il 2019 e 2020;
- d) Dotazioni umane: si intende salvaguardare il principio di fondo della flessibilità dell'assegnazione all'interno del CdR, inteso nel suo complesso, anche in considerazione delle possibili emergenze di gestione. In tal senso, pur definendo le dotazioni di personale specifiche per ogni centro di responsabilità, sia di area che di servizio, si intende che il dirigente di area, concordemente con il dirigente di servizio, potrà utilizzare le risorse in modo elastico e flessibile sotto la sua responsabilità. Le dotazioni di personale sono espresse per qualifica funzionale e assegnate a ciascun centro secondo il criterio della dotazione presente in servizio;
- e) Dotazioni di risorse strumentali: si accorpano secondo le seguenti categorie: personal computer, fotocopiatrici, fax, autoveicoli, macchine operatrici e sono assegnate a ciascun CdR.

Le risorse e gli obiettivi negoziati dai dirigenti dei diversi CdR con il Presidente sono riportati dettagliatamente nel Piano esecutivo di gestione di cui all'allegato A.

Con l'approvazione del PEG si ritiene di attribuire, a tutti i dirigenti preposti ai CdR, l'adozione di atti d'impegno e/o prenotazione d'impegno relativi a spese per le quali, nel PEG, sono chiaramente individuati l'obiettivo da raggiungere, le modalità di attuazione e i tempi di realizzazione.

Si ricorda inoltre che l'art. 183 comma 2 del D. Lgs. n. 267/2000 prevede che, con l'approvazione del bilancio e senza la necessità di ulteriori atti, è costituito impegno sui relativi stanziamenti inerenti le spese dovute per:

- a) il trattamento economico tabellare già attribuito al personale dipendente e i relativi oneri riflessi;
- b) le rate di ammortamento dei mutui e dei prestiti, interessi di preammortamento ed ulteriori oneri accessori;
- c) le spese dovute nell'esercizio in base a contratti o disposizioni di legge compresi i contratti di fornitura sulle utenze già operanti (riscaldamento, luce, acqua, telefono, ecc.).

La Legge n. 213/2012 di conversione del DL n. 174/2012 all'art. 3 comma 1 lettera g bis) prevede che il **Piano della Performance** di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 (cosiddetto Decreto

Brunetta) venga **unificato al Piano Esecutivo di Gestione** al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale. Il TUEL aggiornato recepisce tale norma all'art. 169 comma 3bis.

L'art. 3 del D. Lgs. 150/2009 prevede che le Amministrazioni pubbliche sviluppino, in maniera coerente con i contenuti del ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, il ciclo di gestione della performance articolato, secondo i principi di trasparenza e rendicontazione, nelle fasi di definizione e assegnazione degli obiettivi, monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito, rendicontazione dei risultati.

A tal fine il **Piano della Performance**, composto da obiettivi premianti, relativi indicatori e target di misurazione e valutazione della performance dell'Ente e del personale dirigenziale, così come previsto all'art. 10 del suddetto decreto è coerente con le finalità di mandato espresse nelle linee programmatiche presentate al Consiglio provinciale e all'Assemblea dei Sindaci il 20/10/2014 ed aggiornate a seguito dell'elezione del nuovo Consiglio provinciale avvenuta il 17/12/2016, con gli obiettivi strategici ed operativi delineati nel DUP, con gli obiettivi di gestione individuati nel Peg, con le risorse assegnate attraverso il Bilancio di previsione.

Il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi recependo le direttive fissate dal decreto Brunetta, esplicita al titolo III Capo I il sistema integrato della programmazione, gestione e controllo dell'Ente e al Capo II la misurazione e valutazione della performance dei dirigenti disponendo gli strumenti premiali, i criteri per l'individuazione delle fasce di merito per la valutazione della performance individuale, le funzioni del Nucleo di valutazione.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con DG n. 261/2011 e successive modifiche, prevede che, nel corso del processo di definizione del bilancio preventivo e del piano esecutivo di gestione, il Presidente e il Segretario generale a seguito di confronto formale con i dirigenti, individuino obiettivi premianti connotati da alti livelli di complessità tecnica. Il Piano della Performance così composto deve essere sottoposto al Nucleo di valutazione per la validazione degli obiettivi e degli indicatori e successivamente approvato dal Presidente.

Nel mese di febbraio il Presidente ha condiviso con i dirigenti le azioni strategiche. Il Piano della Performance è stato poi predisposto e validato dal Nucleo il 2 maggio. Lo slittamento è dovuto all'ampliamento e aggiornamento degli indicatori di performance organizzativa, condivisi con tutti i servizi dell'Ente, e alla connessione con il documento del PEG che è stato aggiornato negli obiettivi di gestione e dettagliato con i progetti speciali e di collaborazione esterna e con le responsabilità attribuite alle posizioni organizzative, alle P.O. con funzioni dirigenziali e agli incaricati di responsabilità di progetto e/o di procedimento.

Il Piano della Performance contiene, inoltre, gli aspetti relativi alla premialità delle posizioni organizzative e dei dipendenti, i sistemi incentivanti derivanti da progetti speciali e di collaborazione esterna e il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa per il triennio 2018-2020 approvato il 30/3/2018 con Atto del Presidente n. 49.

Con delibera di Giunta n. 195 del 20/05/2003 è stato approvato il Regolamento per la gestione dei contratti di sponsorizzazione e di collaborazione esterna. Il suddetto Regolamento recepisce i contenuti del contratto decentrato integrativo dell'Ente e più specificatamente ciò che è definito come "Progetti finanziati attraverso l'art. 15 comma 1) lett. d) CCNL 1/4/1999".

Per l'anno 2018 si ritiene di confermare, previa proposta da parte dei Dirigenti competenti, i seguenti progetti:

- Ufficio associato del contenzioso tributario e della Consulenza fiscale;
- Ufficio Avvocatura Unico;
- Ufficio Stampa Unico.

Tali progetti sono integralmente finanziati da risorse esterne all'Ente.

Dalla ricognizione effettuata si ritiene che i contenuti propositivi siano conformi ai fini istituzionali dell'amministrazione e che le attività siano aderenti ai progetti di collaborazione esterna previsti dal Regolamento suddetto pertanto si possono considerare utili ai fini dell'incentivazione del personale coinvolto secondo le modalità previste dal contratto decentrato integrativo dell'Ente. Le attività in parola infatti rientrano nella fattispecie di quanto previsto all'art. 4 comma 4 del CCNL 5/10/2001, nonché all'art. 43 comma 3 della L. 449/1997.

La Legge 190/2012 ha previsto che ogni PA predisponga un **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC)**.

Con Delibera n. 72/2013 la CIVIT (ora ANAC) ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione che contiene le linee guida per l'elaborazione del Piano di prevenzione della corruzione di ciascuna PA.

Con Atto del Presidente n. 15 del 26/1/2018 è stato approvato l'aggiornamento del PTPC 2018-2020. I 32 processi mappati contenenti le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione sono qui sintetizzati in un elenco. A seguito della legge di riordino istituzionale 56/2014 e del trasferimento delle funzioni avvenuto con L.R. 13/2015, con decorrenza 1 gennaio 2016 si è passati da 84 processi a 48 e l'ulteriore riduzione a 32 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.

Seguendo le indicazioni della delibera n. 6/2013 della CIVIT e del relativo PNA che affermano la necessità di costruire un ciclo della performance integrato tra PEG, Piano della Performance, Piano delle misure di prevenzione della corruzione, la Provincia di Modena intende procedere all'inserimento delle attività che pongono in essere l'attuazione della Legge 190/2012, nella programmazione strategica e operativa. Di conseguenza **i processi e le attività inerenti il PTPC vengono inseriti nel Piano della Performance** in qualità di obiettivi e indicatori. In particolare, nella performance organizzativa, attraverso indicatori di risultato e nella performance individuale attraverso le schede che costituiscono attività strategiche considerate azioni premianti.

Nel dettaglio i dirigenti sono obbligati senza margine di discrezionalità ad attuare complessivamente, entro la fine dell'anno, con le proprie risorse di personale, quanto hanno previsto sotto la voce "Trattamento del rischio". Pertanto, le fasi di attuazione in essa contenute relative al tempo e alla modalità costituiscono indicatori di efficacia ed efficienza utili al fine della valutazione delle prestazioni dirigenziali.

Così come previsto dall'allegato 1 del PNA approvato con delibera CIVIT n. 72/2013 si introduce, tra le azioni premianti, anche la scheda valutativa del Responsabile Anticorruzione.

Il responsabile del procedimento è il Direttore dell'Area Amministrativa Dr. Raffaele Guizzardi.

Si informa che il titolare del trattamento dei dati personali è la Provincia di Modena, con sede in Modena, viale Martiri della Libertà 34 e che il Responsabile del trattamento dei medesimi dati è il Direttore sopra citato.

Le informazioni che la Provincia deve rendere ai sensi dell'art. 13 del D. Lgs. 196/2003 sono contenute nel "Documento Privacy", di cui l'interessato potrà prendere visione presso la segreteria dell'Area Amministrativa della Provincia di Modena e nel sito internet dell'Ente www.provincia.modena.it.

Il Direttore dell'Area Amministrativa nonché responsabile Finanziario ha espresso parere favorevole, rispettivamente in ordine alla regolarità tecnica e contabile in relazione alla proposta del presente atto, ai sensi dell'articolo 49 del Testo Unico degli Enti locali.

Per quanto precede,

IL PRESIDENTE

- 1) approva il Piano Esecutivo di Gestione 2018-2020 costituito dall'allegato A e dall'allegato B formato dal Piano della Performance anno 2018 e dalla Sintesi dei processi mappati nella Provincia di Modena per il Piano triennale di prevenzione alla corruzione 2018-2020 parti integranti del presente atto. Il Piano della Performance contiene le schede delle azioni premianti mentre la Sintesi racchiude le schede contenenti i processi a cui si applicano le misure di prevenzione della corruzione. Entrambe le schede costituiscono obiettivo strategico per ogni dirigente pertanto verranno valutate dal Nucleo di Valutazione ai fini del riconoscimento dell'indennità di risultato;
- 2) dispone di articolare i servizi dell'Ente in Centri di responsabilità, come in premessa esplicitato, costituiti come ambiti organizzativi e gestionali cui sono assegnati formalmente obiettivi di gestione e annesse responsabilità di raggiungimento, dotazioni umane, finanziarie e strumentali utili al perseguimento degli stessi;

- 3) approva, altresì, per ogni Centro di responsabilità, le modalità di attuazione e i tempi di esecuzione per il conseguimento dei risultati attesi e convenuti riportati nel Peg allegato;
- 4) dispone di assegnare complessivamente, ai diversi Centri di responsabilità, le risorse finanziarie previste nel bilancio di previsione 2018-2020 e di attribuire alla gestione diretta dei dirigenti i capitoli di spesa previsti nel PEG riconoscendone la competenza ad adottare sui medesimi capitoli, atti d'impegno e/o prenotazione d'impegno, che avranno la forma di determinazioni, a cui dovrà essere apposto il visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria, ai sensi dell'articolo 183 comma 9 del D. Lgs. n. 267/2000;
- 5) da atto che con l'approvazione del bilancio di previsione si ritengono impegnate, senza la necessità di ulteriori atti, le spese di cui all'art. 183, comma 2, del D. Lgs. n. 267/2000;
- 6) dispone di considerare nella performance individuale di ogni dirigente, come indicatore di efficacia ed efficienza, il raggiungimento complessivo, entro la fine dell'anno con le proprie risorse di personale, di quanto previsto sotto la voce "Trattamento del rischio" inserito nelle schede dettagliate dei processi anticorruzione;
- 7) dispone di prevedere, da parte dei dirigenti, la redazione di un report infrannuale e al 31 dicembre, da trasmettere al Presidente, sullo stato di attuazione degli obiettivi operativi e di gestione, delle azioni premianti e dei processi mappati per l'anticorruzione in modo tale da garantire una verifica programmata e strutturata del grado di realizzazione degli obiettivi prefissati e della connessa coerenza dell'azione dei dirigenti con quanto definito nelle linee guida, e per garantire al Responsabile della Prevenzione della corruzione il monitoraggio periodico, l'assolvimento degli obblighi e la redazione della relazione annuale relativa alla rilevazione dello stato di attuazione delle misure di prevenzione;
- 8) conferma che i progetti di collaborazione esterna elencati nel preambolo, previa proposta da parte dei dirigenti, sono utili ai fini dell'incentivazione del personale coinvolto ai sensi di quanto previsto dal Regolamento per la gestione dei contratti di sponsorizzazione e di collaborazione esterna, nei limiti individuali previsti dal Contratto decentrato integrativo dell'Ente e negli ulteriori limiti contenuti nelle disposizioni della legge 443/97;
- 9) da atto altresì che le attività in parola sono esclusivamente svolte da personale dipendente dell'Ente e che le relative risorse sono previste nei capitoli del presente Piano Esecutivo di Gestione 2018-2020 che fanno capo al Servizio Personale e Sistemi informativi e telematica;
- 10) di stabilire secondo il principio di ultrattività degli atti, che ai sensi di quanto previsto dal comma 1-ter dell'art. 5 del decreto legislativo 150/2009 come integrato dal decreto legislativo 74/2017 che fino alla data di approvazione del bilancio di previsione rilevano gli obiettivi contenuti nel piano esecutivo di gestione dell'anno 2017.

Il Presidente MUZZARELLI GIAN CARLO

Originale Firmato Digitalmente

(da compilare in caso di stampa)

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

Modena, li _____