



## Provincia di Modena

*IL PRESIDENTE*

Atto n° 219 del 29/10/2015

**OGGETTO :**

*PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE ANNO 2015 COMPRENSIVO DEL PIANO DELLA PERFORMANCE E DELLA SINTESI DEI PROCESSI MAPPATI RELATIVI AL PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE 2015-2017. ATTRIBUZIONE AI DIRIGENTI DEGLI OBIETTIVI, RISORSE, RESPONSABILITA' GESTIONALI E AZIONI PREMIANTI. APPROVAZIONE.*

Il Consiglio Provinciale ha approvato il bilancio di previsione per l'esercizio 2015 in data 30 settembre 2015.

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 gli strumenti di programmazione (Bilancio di previsione e Relazione Previsionale e Programmatica successivamente DUP), 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.

La Legge n. 213/2012 di conversione del DL n. 174/2012 recante "Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012" all'art. 3 comma 1 lettera g bis) prevedono che **il Piano della Performance** di cui all'art. 10 del D.Lgs 150/2009 (cosiddetto Decreto Brunetta) **venga unificato nel 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, con gli indirizzi indicati nella Relazione Previsionale e Programmatica, con il Piano Esecutivo di Gestione, con le risorse assegnate attraverso il Bilancio annuale.

Con Legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" si è 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. 28 del 30/1/2015 è stato approvato l'aggiornamento del PTPC 2015-2017. Nel documento sono stati mappati 84 processi, nella quasi totalità ricadenti nelle quattro aree di rischio obbligatorie indicate nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA). Per ciascun processo sono state analizzate le diverse fasi di gestione del rischio (identificazione, analisi, valutazione, trattamento) ed è stato individuato il dirigente competente ad applicare le misure di prevenzione.

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 di misure di prevenzione della corruzione e ambiti relativi alla trasparenza e integrità, 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 considerata la rilevanza della attività di prevenzione e contrasto alla corruzione. Di conseguenza **i processi e le attività inerenti il PTPC vengono inseriti nel Piano della Performance** in qualità di obiettivi e indicatori, per la prevenzione del fenomeno della corruzione. 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 dei dirigenti, anche la scheda valutativa del Responsabile Anticorruzione.

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 delibere di Consiglio n. 189 del 29/06/2011, n.161 del 19/07/2012 e n. 119 del 26/06/2013, prevede che il PEG sia articolato per Centri di responsabilità (art. 17 comma 2) e che, ad ogni Centro di responsabilità corrisponda un direttore di area oppure un dirigente di servizio (art. 20 comma 1) aventi diverse funzioni (art. 22 e 23).

L'attuale struttura organizzativa, a seguito di pensionamenti e mobilità, della riorganizzazione approvata il 12/11/2014 con Atto del Presidente n. 26 e della cessazione dall'1/10/2015 del Direttore Generale, è delineata nei seguenti **Centri di Responsabilità di Area**:

0. Direzione Generale - Dr.ssa Calderara Claudia
2. Affari generali - Dr.ssa Calderara Claudia
4. Territorio e supporto tecnico ai Comuni - Dr.ssa Nicolini Rita
5. Ambiente e sviluppo sostenibile - Dr. Rompianesi Giovanni
6. Lavori pubblici - Ing. Manni Alessandro
8. Economia - Dr.ssa Guglielmi Mira

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

- 0.2 Finanziario - Dr. Guizzardi Raffaele
- 1.4 Polizia provinciale e politiche faunistiche - Dr. Leonelli Fabio
- 2.1 Personale - Dr. Guizzardi Raffaele
- 2.2 Sistemi informativi e telematica - Dr. Guizzardi Raffaele
- 2.4 Avvocatura - Dr. Calderara Claudia

- 4.4 Pianificazione urbanistica, territoriale e cartografica - Dr.ssa Manicardi Antonella
- 4.5 Sicurezza del territorio e attività estrattive - Dr.ssa Nicolini Rita
- 5.1 Valutazioni, autorizzazioni e controlli ambientali integrati - Dr. Rompianesi Giovanni
- 5.5 Autorizzazioni ambientali e bonifiche - Dr. Rompianesi Giovanni
- 5.8 Servizi alle imprese agricole - Dr.ssa Vecchiati Paola
- 5.9 Interventi strutturali e fondi UE - Dr.ssa Vecchiati Paola
- 6.1 Lavori speciali opere pubbliche - Dr. Rossi Luca
- 6.2 Manutenzione opere pubbliche - Dr. Rossi Luca
- 6.5 Amministrativo Lavori pubblici - Dr.ssa Luppi Cristina
- 8.2 Istruzione, Sociale e Formazione professionale - Dr.ssa Guglielmi Mira
- 8.5 Politiche del lavoro - Dr.ssa Benassi Patrizia
- 8.7 Attività produttive e Statistica - Dr.ssa Benassi Patrizia

Sulla base di quanto esposto sopra si struttura il Piano Esecutivo di Gestione 2015 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 composti in due parti:
  - La prima parte costituita dal quadro sinottico dei titoli e degli obiettivi dei programmi e dei progetti che garantisce una visione d'insieme delle finalità del centro di responsabilità.
  - La seconda parte esplicita, per ciascun programma e progetto le finalità e le linee guida di attuazione.
- c) Dotazioni finanziarie, umane e strumentali

Per una migliore definizione delle attività che compongono i progetti e in collegamento con le necessità di costruire il bilancio per fattori produttivi (interventi), si articolano i capitoli di spesa, identificati con gli interventi, in azioni che risultano quindi essere le unità minime del bilancio.

Inoltre, nel definire le dotazioni finanziarie di ciascun centro si intende far riferimento alle seguenti definizioni di responsabilità:

- Responsabilità di progetto: vengono indicate le assegnazioni che il Presidente attribuisce ai dirigenti preposti ai CdR sulla base dei progetti presentati e concordati;
- Responsabilità di gestione: in questo caso, con budget di centro (espresso in termini finanziari) si vogliono quantificare:
  - le risorse utilizzate dal centro ed "impegnate" dallo stesso (azioni di spesa di competenza del responsabile del centro);
  - le risorse utilizzate dal centro ed "impegnate" da altri centri (ad esempio: spese per il personale, spese di gestione, oneri finanziari, ecc.).
- Responsabilità di procedimento: vengono quantificate le risorse finanziarie "impegnate" dai dirigenti preposti ai CdR e utilizzati sia dalla propria area o servizio che dagli altri servizi; Tali tipologie di spesa sono state, inoltre, classificate a seconda che si tratti di spese correnti o in conto capitale oppure a seconda della rigidità della spesa stessa.

Per la parte corrente in: spese per il personale, imposte e tasse, oneri finanziari, ammortamenti, per deleghe regionali, spese finanziate con contributi, di gestione, di sviluppo.

Per la parte in conto capitale in: spese per deleghe regionali in conto capitale, di gestione e spese d'investimento di sviluppo.

Infine è stata prevista un'articolazione delle azioni di spesa per singolo progetto, al fine di consentire una visione immediata delle risorse assegnate al dirigente per perseguire un obiettivo concordato.

Per le dotazioni umane e strumentali 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 sotto la sua responsabilità.

Le dotazioni di personale sono espresse per categoria e assegnate a ciascun centro secondo il criterio della dotazione presente in servizio.

Le dotazioni di risorse strumentali già in uso sono accorpate secondo le seguenti categorie: personal computer, fotocopiatrici, fax, autoveicoli, macchine operatrici e sono identificate secondo il numero e successivamente 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 composto da 7 fascicoli.

Con l'approvazione dei documenti che compongono il 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 Piano Esecutivo di Gestione, 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.

Il D.Lgs 267/2000 all'art. 107 illustra le funzioni e responsabilità della dirigenza e, in particolare, il comma 7 prevede che, nella valutazione dei dirigenti, si applichino i principi contenuti nell'art. 5 del D.Lgs 286/99.

Il Contratto Nazionale di Lavoro Area Dirigenza quadriennio normativo 1998-2001 definisce all'art. 27 la retribuzione di posizione e, agli artt. 28 e 29, la retribuzione di risultato e il relativo finanziamento, incrementato dal CCNL quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2008-2009.

Il Contratto Decentrato Integrativo della Dirigenza anno 2014, sottoscritto dalle parti il 13/4/2015, definisce i criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate alle retribuzioni di posizione e di risultato.

Lo Statuto della Provincia di Modena, all'art. 38, prevede che i dirigenti siano responsabili del risultato dell'attività svolta dagli uffici ai quali sono preposti, della realizzazione dei programmi e progetti loro affidati in relazione agli obiettivi, dei rendimenti e dei risultati della gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, incluse le decisioni organizzative e di gestione del personale.

Le valutazioni in ordine alla responsabilità dei risultati sono effettuate dal Presidente avvalendosi delle verifiche svolte dal Nucleo di valutazione anche sulla base delle informazioni rese dal servizio di controllo interno.

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 esplicitando 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 Direttore Generale a seguito di confronto formale con i dirigenti, individui obiettivi premianti connotati da alti livelli di complessità tecnica e componga il Piano della Performance sottoponendolo al Nucleo di valutazione per la validazione degli obiettivi e degli indicatori e successivamente all'approvazione del Presidente.

La Direzione generale, ricevuta la validazione degli obiettivi e degli indicatori da parte del Nucleo di valutazione, ha composto il Piano della Performance per l'anno 2015.

Il responsabile del procedimento è il Dirigente del Servizio Finanziario Dr. Guizzardi Raffaele.

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 Dirigente del Servizio Finanziario.

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 Direzione Generale della Provincia di Modena e nel sito internet dell'Ente [www.provincia.modena.it](http://www.provincia.modena.it).

Il Dirigente responsabile del Servizio 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 per l'esercizio 2015 costituito dall'allegato A al presente atto formato da 7 documenti (Peg 2015 Area 0, Peg 2015 Area 1, Peg 2015 Area 2, Peg 2015 Area 4, Peg 2015 Area 5, Peg 2015 Area 6, Peg 2015 Area 8) e dall'allegato B formato dal Piano della Performance anno 2015 e dalla Sintesi dei processi mappati nella Provincia di Modena per il Piano triennale di prevenzione alla corruzione 2015-2017. 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 gli obiettivi della gestione, le dotazioni da impiegare per il raggiungimento degli obiettivi e le responsabilità sul raggiungimento degli obiettivi e sull'utilizzo delle dotazioni finanziarie e strumentali;
- 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 nei Peg allegati sopra citati;
- 4) dispone di assegnare complessivamente, ai diversi Centri di responsabilità, le risorse finanziarie previste nel bilancio di previsione 2015 e di attribuire alla gestione diretta dei dirigenti le azioni di spesa previste nel PEG riconoscendone la competenza ad adottare sulle medesime azioni, 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 verranno gestiti dai dirigenti preposti ai centri di responsabilità anche i residui attivi e passivi dell'esercizio 2014 e precedenti;
- 6) dispone di aggregare le azioni di spesa in risorse che il Centro di responsabilità ha avuto come assegnazione (responsabile di progetto), oppure che utilizza (responsabile della gestione) o che impegna direttamente o per altri servizi (responsabile del procedimento);
- 7) 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 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.);

8. 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" previsto nelle schede dettagliate dei processi anticorruzione;
9. dispone di prevedere, da parte dei dirigenti, la redazione di un report al 31 dicembre, da trasmettere al Presidente, sullo stato di attuazione dei programmi e progetti, delle azioni premianti e dei procedimenti 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.

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 \_\_\_\_\_