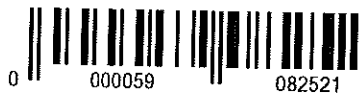


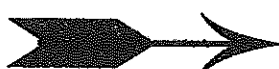
Codice org.  
Protocollo  
Data  
Classificazione

PROVINCIA BAT  
0010252-17  
21/03/2017  
I.02.01IN



*Provincia di*  
*Barletta Andria Trani*  
*Organismo Indipendente di Valutazione*

~~21/03/2017~~  
~~21/03/2017~~  
21.3.17



SPETT.LI

Avv. Nicola Giorgino  
Presidente della Provincia di Barletta – Andria – Trani  
[presidente@cert.provincia.bt.it](mailto:presidente@cert.provincia.bt.it)

Dott.ssa Maria De Filippo  
Segretario Generale della Provincia Barletta – Andria – Trani  
[segretariogenerale@cert.provincia.bt.it](mailto:segretariogenerale@cert.provincia.bt.it)

SEDE

Oggetto: validazione relazione sulla performance 2015

Per il seguito di competenza e gli adempimenti in tema di trasparenza, si rimette in allegato il verbale O.I.V. del 08.03.2017 con il quale si è proceduto, tra l'altro, alla validazione della relazione sulla performance per l'anno 2015, come da attestazione a corredo del medesimo verbale.

Cordiali saluti.

Andria, li 20.03.2017

Il Presidente dell'Organismo Indipendente di Valutazione

Dott. Lazzaro Francesco Angelo





*Provincia di*

*Barletta Andria Trani*

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

VERBALE DI SEDUTA DEL 08.03.2017

L'anno DUEMILADICIASSETTE, il giorno OTTO del mese di MARZO, alle ore 14,00, presso la sede della Amministrazione Provinciale di Barletta Andria Trani, su convocazione disposta dal Presidente, si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione, nelle persone di:

- Dott. Lazzaro Francesco Angelo – presidente
- Dott.ssa Liddo Laura – componente
- Avv. Brandonisio Luigi - componente

P.o.i.v. conduce in proprio la verbalizzazione delle attività, tenuto conto dell'avvenuto trasferimento dell'addetto Bonomo Gianfranco ed in attesa di formale comunicazione di nuovo referente

ORDINE DEL GIORNO

### **1. Approvazione verbali precedenti incontri:**

L'O.I.V., previa rilettura del verbale della seduta precedente, tenutasi il 17.01.2017, ne approva i contenuti, disponendone l'invio al Presidente dell'amministrazione provinciale B.A.T. ed al Segretario Generale, anche ai fini dell'assolvimento dei nuovi obblighi di trasparenza di cui all'articolo 31 del d.leg.vo 33/2013, come modificato con d.leg.vo 97/2016.

### **2. Modifiche al codice di comportamento – presa d'atto**

L'O.I.V., richiamato e fatto proprio il parere espresso a mezzo pec in data 31.01.2017 in merito alla proposta di modifica del codice di comportamento aziendale, come di seguito riportato:

*“ a) Si valuti l'opportunità di mantenere la previsione di cui al previgente articolo 6, comma 2, di segnalazione di eventuali illeciti da parte del personale, oltre che al r.p.c. anche al proprio dirigente (fatte salve le situazioni nelle quali le segnalazioni riguardano il medesimo dirigente);*

*b) Si valuti l'opportunità di graduare la responsabilità disciplinare in funzione della diversa gravità delle condotte, auspicandone una tipizzazione anche in ragione dei diversi profili di inquadramento. Quanto innanzi è specificamente riferito alla proposta di modifica del comma 2 dell'articolo 6 e non implica valutazione alcuna in merito alle altre disposizioni del codice di comportamento.”*

Prende atto della deliberazione presidenziale n.6 del 31.01.2017 con la quale sono state approvate le modifiche al codice di comportamento, senza recepire i suggerimenti innanzi riportati.



*Provincia di*

*Bari*

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

### **3. Relazione sulla performance 2015 – validazione**

L'Organismo Indipendente di Valutazione,

**premessato che:**

- Con verbale in data 28.06.2016 l'O.I.V. ha predisposto e licenziato la relazione sulla performance per l'anno 2015, da valere anche quale referto per il controllo strategico, curandone la trasmissione al Presidente dell'Ente con nota 28599 prot. del 29.08.2016. Detta relazione è stata oggetto di successivo aggiornamento con verbale in data 13.09.2016 ed in data 16.12.2016, per effetto della ritardata produzione dei referti da parte dei dirigenti dei settori V e VI
- con deliberazione presidenziale n.58 del 29.12.2016 è stata approvata la Relazione sulla Performance per l'anno 2015, così come predisposta ed approvata dall'O.I.V. con proprio verbale del 16.12.2016

**Tenuto conto che:**

- La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 150/09, c.d. "decreto Brunetta", costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.
- la relazione sulla performance, oltre a ricollegarsi alla relazione sulla gestione, da porsi a corredo del rendiconto 2015, assume, per scelta regolamentare dell'ente, il valore di referto del controllo strategico.

**Dato atto che la relazione è stata predisposta avvalendosi:**

- dei referti sul grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e gestionali di cui al piano delle performance 2015, prodotte da tutti i dirigenti, tranne quella del dirigente del settore II, come di seguito:

- a) prot. 22950 del 24.05.2016 da parte della Dott.ssa De Filippo per il settore I;
- b) prot. 26081 del 14.06.2016 da parte dell'Arch. Losapio per il settore III;
- c) prot. 22057 del 18.05.2016 da parte del dott. Atrolico per il settore IV;
- d) prot. 29976 del 07.07.2016 da parte dell'ing. Mario Maggio per il settore V
- e) prot. 49664 del 16.12.2016 da parte del dott. Francesco Paolo Greco per il settore VI
- d) prot. 14187 del 30.03.2016 da parte dell'ing. Guerra per il settore VII;
- e) prot. 21769 del 17.05.2016 da parte dell'ing. Guerra per conto del dott. Bruno, per il settore VIII;
- f) prot. 21617 del 16.05.2016 da parte dell'ing. Sciannamea per il Settore IX.



*Provincia di*

*Barletta Andria Trani*

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

- degli esiti del controllo sulla qualità dei servizi, come da report trimestrali del dirigente del IV Settore, trasmessi all'O.I.V. con la già citata nota 22057 del 18.05.2016.
- degli esiti del controllo sugli equilibri di bilancio, così come ricavabili dalla relazione del II° semestre 2015 approvata con provvedimento presidenziale n.9 del 24.03.2016
- dei dati del rendiconto 2015 e della relazione sulla gestione a corredo del medesimo rendiconto, così come adottati con delibera presidenziale n.28 del 03.08.2016 ed approvato con deliberazione del consiglio provinciale n.6 del 06.12.2016
- della relazione 2015 del responsabile per la prevenzione della corruzione
- del report sullo stato di attuazione degli obblighi di trasparenza, trasmesso dal responsabile della trasparenza con nota 57207 del 21.12.2015, nonché sulla specifica attestazione resa da questo O.I.V. ai sensi della delibera AN.AC 43\2016, giusto verbale in data 01.02.2016

**Rilevato che:**

- sulla base delle schede analitiche di rendicontazione e tenuto conto dei colloqui individuali con i dirigenti interessati, condotti nelle sedute del 10, 14 e 16 dicembre 2016, è stato possibile determinare il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi, come da prospetti posti in allegato al presente verbale.
- tali schede ed i relativi esiti diventeranno riferimento per la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale di comparto, ai fini della parte di punteggio che, secondo lo specifico sistema di valutazione, deve essere ancorato ai risultati conseguiti

**Richiamate le considerazioni e valutazioni finali riportate nella relazione e come di seguito riprodotte:**

*Nell'alveo innanzi declinato, l'O.I.V. ha avuto modo di constatare che:*

- *Alcuni settori hanno rassegnato le proprie proposte ben prima della approvazione del d.u.p. e del bilancio di previsione, laddove la maggior parte si colloca temporalmente nel mese di novembre con una prospettiva inevitabilmente orientata a rendicontare ciò che si è fatto.*
- *Le modalità di redazione delle schede obiettivo si presentano diversificate con un differenziato grado di precisione nella forma e nei contenuti. Ciò si traduce in una diversa qualità degli obiettivi, incidenti sulla loro rilevanza, sulla misurabilità ed attendibilità dei risultati. Per il terzo settore non si può non rilevare una erronea pesatura degli obiettivi al punto da determinare un punteggio non coerente con il sistema di valutazione vigente presso l'ente. Per il V settore si rileva anche un orizzonte temporale biennale distonico rispetto alla strutturazione delle azioni di riferimento.*



*Provincia di*

*Barletta-Andria-Trani*

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

- *In molti casi vi è la reiterazione di obiettivi degli esercizi pregressi, la cui valenza strategica andrebbe, quantomeno, approfondita; gli obiettivi gestionali sono generalmente legati all'ordinaria attività di funzionamento degli uffici e di erogazione dei servizi.*

- *Con esclusione dei settori I, V e VII tra gli obiettivi proposti non si rilevano obiettivi connessi con l'attuazione del piano di prevenzione della corruzione, così come prescritto all'articolo 9 – parte quarta del piano 2015/2017*

- *Il numero di obiettivi strategici ed operativi nei diversi settori è eterogeneo, sicchè vi sono situazioni nelle quali il ridotto numero di obiettivi determina l'assegnazione di pesature e punteggi manifestamente eccedenti la rilevanza delle azioni di pertinenza.*

- *In alcune situazioni gli obiettivi operativi contemplano azioni già inserite tra gli obiettivi strategici, con il rischio di una duplicazione dei punteggi assegnati per la realizzazione delle stesse*

*Alla luce di quanto precede, l'O.I.V., pur tenendo conto della peculiarità dell'esercizio 2015 per le note ricende che hanno interessato l'ente Provincia e la sua struttura burocratica, esprime l'auspicio affinché in sede di predisposizione del piano delle performance 2016/2018:*

- *Si proceda ad una classificazione e numerazione ordinata degli obiettivi, opportunamente agganciati all'area strategica di riferimento ed alla sezione strategica del D.U.P., secondo la logica dell'albero delle performance;*

- *Si proceda ad un raccordo tra il ciclo della performance ed il ciclo del bilancio mediante un riferimento degli obiettivi alle missioni e programmi, con aggancio alle risorse finanziarie assegnate con il P.E.G.*

- *Si assicuri il recepimento delle previsioni del piano di prevenzione della corruzione ed allegato piano per la trasparenza, mediante l'inserimento di specifici obiettivi riferiti a tutte le articolazioni organizzative di massima dimensione*

- *Si valuti adeguatamente la rilevanza strategica degli obiettivi proposti, curando una migliore descrizione delle attività e dei relativi indicatori, secondo i già citati canoni di misurabilità ed attendibilità*

- *Si valuti per gli obiettivi gestionali riferiti all'ordinaria attività di funzionamento, la possibilità di articolare indicatori legati al rispetto di specifici standard di qualità ed al monitoraggio dei flussi procedurali e della relativa tempistica.*

*Da ultimo non ci si può esimere dall'esternare viva preoccupazione per il ritardo con il quale si giunge alla fase di rendicontazione, cui, purtroppo, corrisponde analogo ritardo per quella di programmazione 2016, intervenuta solo a chiusura dell'esercizio di riferimento.*

**Esaminata la scheda di sintesi e riepilogativa, di seguito riportata**



Provincia di  
*Barletta Andria Trani*

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

1	<b>PRESENTAZIONE E INDICE</b>	la struttura della relazione per l'anno 2015 è presentata in parte rinnovata rispetto agli anni precedenti, abbracciando i diversi ambiti della performance organizzativa. All'insospettito del grado di raggiungimento degli obiettivi, si evidenzia gli esiti delle altre forme di controllo interno ed altresì la dimensione della prevenzione della corruzione e trasparenza dell'azione amministrativa.	SI
2	<b>SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI AZIENDISTI</b>	la relazione si presenta completa e coerente da ricavare un quadro di collegamento tra le linee programmatiche di mandato e l'azione svolta in essere, nell'effettuazione di riferimento.	SI
2.1	Il contesto estivo di riferimento	Il contesto estivo di riferimento è stato oggetto di una puntuale descrizione del territorio della popolazione residente, nonché del tessuto socio-economico.	SI
2.2	Caratteristiche generali	L'Amministrazione è stata rappresentata nella sua costituzione, con la elaborazione di grafici relativi alla struttura organizzativa.	SI
2.3	I risultati raggiunti	L'OIV ha esaminato il Triennio di performance 2013-2015, nonché i Report elaborati da ciascun settore concernenti l'adempimento in ordine alla realizzazione del programma degli obiettivi (proposte di deleghe per il Settore di competenza). Ha proceduto, quindi, ad una sistematica analisi di consistenza e di efficacia, sia di integrazione, sia di adempimento per i singoli Settori, verificando l'attuale stato di avanzamento degli obiettivi. Per ogni obiettivo strategico sono indicate le azioni svolte, i risultati raggiunti, le sfide rilevanti, così come i fatti salienti emersi durante l'indagine, specificando il successo o il mancato raggiungimento previsto, nonché i motivi di mancato o parziale successo.	SI
2.4	Le criticità e l'opportunità	la relazione è accompagnata da considerazioni finali che, oltre a esplicitare le criticità rilevate ed indicare possibili ambiti di miglioramento.	SI
3	<b>OGGETTIVI RINLIATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI</b>	la relazione, sulla base dei riferimenti prodotti dai dirigenti di settore, evidenzia un elevato grado di raggiungimento degli obiettivi. Solo per alcuni settori è rilevato un'insufficiente attuazione e percorsi strategici, la difficoltà incontrata e la mancanza degli scostamenti registrati. In generale si rileva che in alcuni casi, la realizzazione di obiettivi dovrebbe avere progressi, la cui azione strategica andrebbe, opportunamente approfondita, gli obiettivi gestionali sono generalmente legati all'ordinaria attività di funzionamento degli uffici e di gestione dei servizi.	SI
3.1	Ambito di riferimento	partendo dal programma di mandato del Presidente, approvato in Febbraio 2014, sono state individuate le aree strategiche, cui sono aggiunti una vasta area dedicata all'attività di trasparenza e trasparenza dell'azione amministrativa.	SI
3.2	Obiettivi strategici	gli obiettivi strategici sono stati collegati alla visione strategica del documento unitario di programmazione, ed affidati per il perseguimento programmatico, a un chiaro sistema di valutazione, con collegamenti tra ciclo della performance e ciclo del bilancio.	SI
3.3	Obiettivi programmatici	la relazione, oltre per la sua natura di riferimento del controllo strategico, per quanto si tratta di un'indagine di riferimento, non ha potuto fondersi di indagini, agli effetti operativi, specificando stati oggetto di riferimento, e degli esiti, sia in termini di grado di	SI
3.4	Obiettivi esecutivi	la relazione, oltre per la sua natura di riferimento del controllo strategico, per quanto si tratta di un'indagine di riferimento, non ha potuto fondersi di indagini, agli effetti operativi, specificando stati oggetto di riferimento, e degli esiti, sia in termini di grado di attuazione, della performance esecutiva.	SI
4	<b>RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ</b>	la relazione presenta specifiche sezioni dedicate agli esiti del controllo di gestione, agli esiti del controllo sugli equilibri di bilancio ed agli esiti del controllo sulla qualità dei servizi. Relativamente all'anno 2015, date, tuttavia, confermando l'assenza di dati relativi al controllo di gestione. Il controllo sulla qualità dei servizi, appare limitato nel suo ambito di applicazione, ed offre dati poco significativi.	SI
5	<b>PARI OPPORTUNITÀ E BUDGETO DI GENERI</b>	Nella Provincia di Barletta - Andria - Trani, con Determinazione Dirigenziale del Settore Personale n. 199 del 14/09/2011 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia, emendato il 07/11/2011. Non si ha evidenza delle attività svolte nel 2015.	SI
6	<b>IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLE PERFORMANCE</b>	L'Amministrazione Provinciale ha rappresentato il processo di redazione della relazione sulla performance in conformità a quanto richiesto nelle delibere n. 54 del 2012 della OIV.	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempistiche responsabilità	la relazione, indica il processo di redazione e di documentazione di riferimento e di formazione della stessa.	SI
6.2	Partecipazione e coinvolgimento dei vari livelli gestionali, della performance	il sistema di attuazione della performance si presenta indicato nelle delibere n. 54 del 2012, ha subito gli effetti di un profondo processo di ristrutturazione che ha interessato gli enti provinciali, le tre municipalità barlettane, l'ODIV, ha fornito alcune indicazioni in sede di consultazione finale all'entità della relazione.	SI
Allegato 1	Tabella obiettivi strategici	gli obiettivi strategici sono andati inseriti, opportunamente, nel bilancio.	SI
Allegato 2	Tabella di avanzamento degli obiettivi, della performance	Non redatta, ma i dati sono stati inseriti nel bilancio, così come nella relazione sulla Performance, sono indicati gli esiti della relazione, svolta.	SI
Allegato 3	Tabella sulla valutazione individuali	Tabella non applicabile agli enti locali.	SI



*Provincia di*

*Barletta Andria Trani*

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

Nei termini e con le precisazioni di cui innanzi si **VALIDA** la relazione sulla performance per l'anno 2015

#### 4. Valutazione dirigenti 2015

Introduce i lavori il Presidente, ricordando che con nota 12289 del 16.03.2016 ha inoltrato a tutti i dirigenti dell'ente specifica richiesta per l'acquisizione di:

- a) schede analitiche di rendicontazione, come da modello previsto dalla metodologia di valutazione in uso, debitamente compilate;
- b) Relazione di accompagnamento che, in riferimento a ciascun obiettivo strategico ed operativo, contenga la descrizione e l'esplicitazione delle attività condotte e dei risultati conseguiti
- c) Relazione descrittiva dell'incarico dirigenziale assolto, delle risorse umane, strumentali e finanziarie gestite, dei dati principali di attività e di ogni altro aspetto incidente sulle attitudini e capacità dirigenziali. Una sezione apposita andrà riservata alla refertazione sul rispetto del piano di prevenzione della corruzione e del piano per la trasparenza.

Risultano pervenuti i seguenti riscontri, riferiti al solo grado di raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi:

- a) prot. 22950 del 24.05.2016 da parte della Dott.ssa De Filippo per il settore I;
- b) prot. 26081 del 14.06.2016 da parte dell'Arch. Losapio per il settore III;
- c) prot. 22057 del 18.05.2016 da parte del dott. Attolico per il settore IV;
- d) prot. 29976 del 07.07.2016 da parte dell'ing. Mario Maggio per il settore V
- e) prot. 49664 del 16.12.2016 da parte del dott. Francesco Paolo Greco per il settore VI
- d) prot. 14187 del 30.03.2016 da parte dell'ing. Guerra per il settore VII;
- e) prot. 21769 del 17.05.2016 da parte dell'ing. Guerra per conto del dott. Bruno, per il settore VIII;
- f) prot. 21617 del 16.05.2016 da parte dell'ing. Sciannamea per il Settore IX.

In data 10, 14 e 16 dicembre sono state condotte audizioni personali con i dirigenti interessati, allo scopo di chiedere chiarimenti ed integrazioni o precisazioni alle schede di rendicontazione ed altresì sollecitare l'invio di referto e di un complesso di dati necessari alla valutazione degli aspetti comportamentali. In esito a tali colloqui, sono state formalizzate specifiche richieste di integrazioni e precisazioni, a tutt'oggi, solo parzialmente riscontrate, come da prospetto riepilogativo che segue:





*Provincia di*

*Barletta Andria Trani*

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

dirigente	richiesta	riscontro
dott. Angelo Pedone	prot.719 del 10.01.2017	non pervenuto – referto assente
arch. Giacomo Losapio	prot. 713 del 10.01.2017	non pervenuto
dott. Alessandro Attolico	prot. 706 del 10.01.2017	pec del 02.02.2017
ing. Mario Maggio	prot. 715 del 10.01.2017	non pervenuto
dott. Francesco Paolo Greco	prot. 709 del 10.01.2017	non pervenuto
avv. Vito Bruno	prot. 707 del 10.01.2017	non pervenuto
ing. Vincenzo Guerra	prot. 711 del 10.01.2017	prot.2760 del 25.01.2017
ing. Francesco Sciannamea	prot.717 del 10.01.2017	non pervenuto – invio di documentazione integrativa con mail del 27.12.2016

Sulla base di quanto innanzi, tenuto conto che il termine concesso per le integrazioni risulta ampiamente scaduto e che alcuna giustificazione è stata prodotta dai dirigenti inadempienti, P.O.I.V., dispone di completare la valutazione 2015 solo sulla base della documentazione ad oggi pervenuta e disponibile. Allo scopo rinvia i propri lavori a successiva seduta

**5. Avvio verifica attuazione obiettivi e valutazione dirigenti per l'anno 2016**

L'O.I.V. incarica il Presidente di avviare il percorso di verifica sullo stato di attuazione degli obiettivi e la valutazione dei dirigenti per l'anno 2016. Al riguardo si reputa doveroso riferirsi alla strutturazione assunta dal piano delle performance 2016 approvato con deliberazione presidenziale n.59 del 29.12.2016, basato su sei settori e 3 figure dirigenziali di riferimento. Sarà compito di tali figure associare e rendicontare anche la parte di attività condotta ad inizio esercizio 2016 secondo un diverso modello organizzativo e con il coinvolgimento di altre figure dirigenziali.

Tale opzione, certamente valida, ai fini della misurazione della performance organizzativa dell'ente, andrà riconsiderata in riferimento alla performance individuale per la quale non potranno non essere considerati i dirigenti che abbiano assolto i relativi incarichi per un periodo almeno superiore a sei mesi, assumendo periodi più brevi come inadeguati a cogliere un risultato tangibile dell'azione dirigenziale ed a legittimare una correlata erogazione economica.



*Provincia di*

*Bari*

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

Allo scopo, ciascun dirigente, entro il termine di 30 giorni dalla richiesta dovrà far pervenire referto comprendente:

- Le schede analitiche di rendicontazione, come da modello previsto dalla metodologia di valutazione in uso, debitamente compilate. Le stesse andranno trasmesse in formato cartaceo, datato e firmato in ogni foglio, ed altresì in formato elettronico aperto (excel); in presenza di posizioni organizzative andranno associate anche le schede riferite agli obiettivi loro assegnati, specificando titolarità, contenuti ed ogni altro elemento dell'incarico.

- Relazione di accompagnamento, datata e firmata in ogni foglio, che, in riferimento a ciascun obiettivo strategico ed operativo, contenga la descrizione e l'esplicitazione delle attività condotte e dei risultati conseguiti precisando le modalità di calcolo degli indicatori e le fonti di riferimento. Tale relazione, in caso di posizioni organizzative cui siano stati assegnati uno o più obiettivi dovranno essere corredate da relazioni integrative dei relativi titolari. La relazione di accompagnamento dovrà contenere apposita sezione nella quale, con espresso riferimento al D.U.P., il dirigente dovrà dimostrare la coerenza della propria azione con le previsioni di tale strumento programmatico, in termini finanziari ed in termini di concorso nella attuazione della strategia declinata nell'anzidetto strumento programmatico; in particolare dovrà essere dimostrato ed evidenziato il raccordo tra le sezione strategica ed operativa del D.U.P., gli obiettivi perseguiti e i risultati conseguiti

- Relazione, datata e firmata su ogni foglio, descrittiva dell'incarico dirigenziale assolto, delle risorse umane, strumentali e finanziarie gestite, dei dati principali di attività e di ogni altro aspetto incidente sulle attitudini e capacità dirigenziali. Detta relazione, in riferimento a ciascuno dei parametri di valutazione previsti dalla metodologia in uso, dovrà fornire dettagliati elementi utili a valutare le capacità ed attitudini del dirigente. Una sezione apposita andrà riservata alla refertazione sul rispetto del piano di prevenzione della corruzione e del piano per la trasparenza, specificando in dettaglio le modifiche introdotte nei processi amministrativi e nei meccanismi relazionali, in adesione alle specifiche previsioni del piano. A tale sezione dovrà essere allegata la mappatura specifica dei processi e dei relativi fattori di rischio, nonché scheda ricognitiva sugli obblighi di trasparenza e sul loro stato di attuazione.

Il mancato inoltro della documentazione di cui sopra, cui sarà equiparato l'inoltro parziale, carente o con modalità difformi, oltre che impedire la valutazione ed il connesso riconoscimento dell'indennità di risultato, costituirà fonte di responsabilità



*Provincia di*

*Barletta Andria Trani*

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

dirigenziale da segnalare al segretario generale ed al presidente per le conseguenti iniziative.

**6. Richiesta pesatura incarichi di posizione organizzativa per l'anno 2017.**

Con nota 7956 del 06.03.2017 il dirigente ad interim del servizio personale ha notiziato l'O.I.V. della riorganizzazione delle macrostruttura ed organigramma dell'ente, come da deliberazione presidenziale n.10 del 27.02.2017, richiedendo al contempo la valutazione delle proposte di definizione di incarichi di posizione organizzativa da parte dei dirigenti, in applicazione dell'apposito regolamento approvato con deliberazione della giunta provinciale n. 58 del 14.07.2011.

Tale nota è stata riscontrata in pari data a cura del presidente dell'O.I.V., il quale ha richiesto l'inoltro delle specifiche proposte dirigenziali di incarichi di p.o., tenuto conto che risultava prodotto un mero prospetto riepilogativo, senza alcuna descrizione degli stessi e del relativo contenuto, sì da non poter ricavare alcun elemento utile ai fini della applicazione dei criteri di graduazione di cui all'articolo 10 del regolamento.

Alla data odierna risultano trasmesse le proposte riferite a:

- Settore 1, come da nota 8188 del 07.03.2017;
- Settore 2, come da nota 8492 del 08.03.2017;
- Settore 3, come da nota 8188 del 07.03.2017;

Nelle more che i dirigenti completino l'inoltro delle proposte, l'O.I.V. rileva la necessità di dotarsi di criteri operativi tenuto conto che:

- Il regolamento indica 3 fattori di pesatura (complessità organizzativa, competenze, professionalità), ciascuno dei quali articolato in parametri di apprezzamento;
- È indicato un punteggio complessivo per ciascun fattore, ma si rende necessaria una scomposizione per singolo parametro.
- Non risultano individuati i criteri di assegnazione dei punteggi per ciascun parametro.

Dopo ampia discussione l'O.I.V. condivide la proposta sottoripottata, da applicare in via sperimentale e da condividere con i dirigenti al fine di ricavare le informazioni necessarie alla attribuzione dei punteggi proposti, per quanto non ricavabili dalle proposte inoltrate.

A tale scopo il Presidente è incaricato per la richiesta di scheda informativa a ciascun dirigente.



Provincia di

Barletta Andria Trani

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA - max 30 punti

	P.O.GEST.	P.O.SPEC.
La posizione opera prevalentemente con processi: standardizzati o regolamentati, programmabili; non sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza	3	3
La posizione opera prevalentemente con processi: standardizzati o regolamentati, programmabili, ma anche con alcuni processi: variabili non facilmente programmabili, sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza	6	6
La posizione opera prevalentemente con processi: variabili non ripetitivi o unici § non programmabili § sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza	10	10

	P.O.GEST.	P.O.SPEC.
La posizione opera entro un sistema di relazioni prevalentemente interno o esterno all'Ente e circoscritto all'ambito funzionale: i rapporti sono non numerosi, coinvolgono un numero limitato di interlocutori e seguono normalmente procedure consolidate	1	1
La posizione opera entro un sistema di relazioni prevalentemente interno o esterno all'Ente e circoscritto all'ambito funzionale: i rapporti sono numerosi, coinvolgono un numero elevato di interlocutori e seguono normalmente procedure consolidate	3	3
Le attività si svolgono in relazioni interne o esterne all'Ente circoscritte all'ambito funzionale dove i rapporti sono numerosi, con un numero elevato di interlocutori e seguendo procedure consolidate che richiedono una gestione flessibile ad hoc	4	4
Svolge attività in un sistema di relazioni interne ed esterne all'Ente e circoscritte all'ambito funzionale prevedendo numerosi rapporti che coinvolgono un elevato numero di interlocutori e raramente seguono procedure consolidate e gestione flessibile	5	5

	P.O.GEST.	P.O.SPEC.
Alla posizione sono attribuite responsabilità rinvenienti solo dalla assunzione della funzione "direzionale"	3	3
Alla posizione sono attribuite responsabilità rinvenienti oltre che dalla assunzione della funzione "direzionale" anche da Attività finalizzate alla formulazione di provvedimenti strategici necessari alla funzionalità globale dell'Ente	6	6



Provincia di

Barletta Andria Trani

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Alla posizione sono attribuite responsabilità rinvenienti oltre che dalla assunzione della funzione "direzionale" anche da Funzioni assegnate alla posizione da particolari o specifiche norme di legge o regolamenti	10	10
---	----	----

	P.O.GEST.	P.O.SPEC.
La posizione gestisce un numero limitato di risorse umane (fino a 5 unità)	1	1
La posizione gestisce un numero superiore a 5 e fino a 15 unità	3	3
La posizione gestisce un numero superiore a 15 unità	5	5

COMPETENZE - max 40 punti

	P.O.GEST.	P.O.SPEC.
La posizione opera con limitata autonomia nell'ambito di precise direttive politiche entro un ben definito quadro normativo e procedurale	3	3
La posizione opera con ampia autonomia nell'ambito di precise direttive politiche che richiedono interpretazioni e consentono una limitata flessibilità di scelta entro un complesso quadro normativo e procedurale	6	6
La posizione opera con assoluta autonomia nell'ambito di direttive politiche (indirizzi e linee guida) che richiedono interpretazioni e consentono una ampia flessibilità di scelta entro un ampio quadro normativo e procedurale	10	10

	P.O.GEST.	P.O.SPEC.
Contribuisce all'istruttoria di atti rilevanti per l'Ente(*)	3	3
Contribuisce all'istruttoria di atti strategici per l'ente	6	6
È responsabile di istruttoria di atti strategici per l'Ente	10	10

	P.O.GEST.	P.O.SPEC.
L'attività della posizione ha un prevalente contenuto direzionale amministrativo ed interviene direttamente sui processi operativi	3	3
L'attività della posizione ha un prevalente contenuto direzionale amministrativo/tecnico/specialistica ed interviene direttamente su alcuni processi di programmazione e di controllo e sulla gestione di alcune risorse dell'Ente	6	6
L'attività della posizione ha un prevalente contenuto direzionale amministrativo/tecnico/specialistica ed innovativo ed interviene fortemente sui processi di programmazione e sui risultati dell'intero Ente	10	10



Provincia di

Barletta Andria Trani

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

	P.O.GEST.	P.O.SPEC.
La posizione integra e coordina un numero limitato di processi sostanzialmente omogenei	3	3
La posizione integra e coordina un numero elevato di processi sostanzialmente omogenei	5	5
La posizione integra e coordina un numero limitato di processi di natura eterogenea	8	8
La posizione integra e coordina un numero elevato di processi di natura eterogenea	10	10

**PROFESSIONALITA' - max 30 punti**

	P.O.GEST.	P.O.SPEC.
Conoscenze di base, specialistiche ed omogenee (da formazione di livello universitario o da esperienze lavorative specifiche)	5	5
Conoscenze di base, specialistiche ed eterogenee (da formazione di livello universitario o da esperienze lavorative specifiche)	10	10

	P.O.GEST.	P.O.SPEC.
La posizione svolge attività o eroga servizi prevalentemente a fasce di utenti interni	3	3
La qualità dei servizi ha impatto all'interno dell'Ente	3	3
L'attività della posizione eroga servizi prevalentemente ad utenti esterni	6	6
La qualità dei servizi ha impatto esterno solo su specifici settori della città	6	6
Le attività e i servizi erogati dalla posizione coinvolgono l'insieme della cittadinanza nella sua globalità e maggioranza	10	10
La qualità dei servizi ha impatto su ampi settori della città ed è costante osservazione e valutazione da parte dei cittadini	10	10

	P.O.GEST.	P.O.SPEC.
La posizione gestisce un numero limitato di risorse strumentali (uffici, attrezzature d'ufficio) e non è assegnataria di risorse PEG	3	3
La posizione gestisce un numero limitato di risorse strumentali (uffici, attrezzature d'ufficio) e finanziarie (risorse PEG)	6	6
La posizione gestisce un numero elevato di risorse strumentali (Uffici, attrezzature d'ufficio, impianti, mezzi ed automezzi, immobili) e finanziarie (risorse PEG)	10	10

Alle ore 17,30, non essendovi altri argomenti da trattare si pone termine alla odierna seduta. Letto, confermato e sottoscritto in Andria il 08.03.2017