|  |  |
| --- | --- |
|  | **PROVINCIA DI TARANTO** |

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2017**

(art. 10 D. Lgs. 150/2009)

**I N D I C E**

1. **Presentazione della Relazione**
2. **Il contesto esterno di riferimento**
3. **L’amministrazione Provinciale**
4. **La Performance 2017**
5. **Valutazione della Performance**
6. **Il Piano Triennale per la Trasparenza ed Integrità Anno 2017-2018-2019**
7. **Il Piano anticorruzione e il sistema integrato sui controlli**
8. **Il Processo di redazione della Relazione sulla *Performance.***

**1. Presentazione della Relazione**

La Relazione sulla Performance della Provincia di Taranto relativa all’anno 2017 illustra, a conclusione del ciclo della performance, i risultati raggiunti nel corso dell’anno di riferimento e integra gli altri documenti di programmazione adottati dalla Provincia nell’ottica della valutazione finale della Performance dell’Amministrazione.

Il documento è stato redatto secondo le disposizioni del Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, ma con diretto rinvio a quanto già contenuto in altri documenti approvati e pubblicati: ciascun documento di programmazione adottato, quali il, Documento Unico di Programmazione 2017-18-19,il Bilancio di previsione, il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano della Performance, opera infatti ad un livello di pianificazione diverso ma collegato con gli altri, in un “ciclo” ormai consolidato che va dall’assegnazione degli obiettivi, al loro monitoraggio, alla fase di valutazione finale dei risultati conseguiti.

La Relazione pone in evidenza come i risultati del ciclo gestionale appena trascorso, si siano intrecciati con gli effetti degli interventi normativi statali e regionali fortemente incisivi sulle autonomie locali, soprattutto in termini di tagli alle risorse finanziarie , di limitazioni alla spesa e soprattutto del disordinato passaggio di funzioni delegate alla regione , e del mancato passaggio delle funzioni Statali allo stesso Stato che hanno avuto importanti ripercussioni sull’attività dell’Ente.

Considera, inoltre, rilevante il clima, spesso contraddittorio e di grande incertezza, che le riforme istituzionali in tema di province e gli interventi legislativi sopravvenuti hanno contribuito a generare, influenzando la prospettiva anche solo di medio termine.

La Relazione sulla Performance per l’anno 2017, non può, pertanto, prescindere da una sintetica analisi dei fattori esterni ed interni che hanno condizionato, spesso ridimensionando, le aspettative di inizio anno e gli obiettivi strategici da perseguire.

**2. Il contesto esterno di riferimento**

**a. Il contesto istituzionale**

Il processo di rivisitazione degli enti di area vasta, nel corso dell’anno 2017, è proseguito, seppur nell’ambito di un quadro normativo reso meno chiaro a seguito dell’esito del referendum costituzionale, nel solco tracciato dalla legge 7 aprile 2014 n.56 (c.d. legge Delrio) **“*Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni*”, caratterizzata dal riordino delle funzioni degli enti provinciali, con conseguente differente distribuzione delle stesse, nonché delle connesse risorse finanziarie ed umane tra le regioni e gli enti locali. L’associazione delle Provincie Italiane l’U.P.I. ha più volte rimarcato nei vari convegni e con proposte di legge, la necessità che i tagli ai bilanci fossero effettuati in modo più coerente e proporzionale alle funzioni fondamentali si da dare alle Provincie effettiva capacità di erogazione dei servizi di propria competenza ricevendo però degli interventi normativi una tantum e inadatti a rendere gli Enti di Area Vasta autonomi e all’altezza delle funzioni affidate. Infatti molte sono le provincie andate in dissesto.**

**b. Il Patto di Stabilità e le politiche di contenimento della spesa**

L’Amministrazione Provinciale di Taranto non ha ancora approvato il rendiconto di gestione dell’anno nell’anno 2017, ma avendo adottato stringenti politiche di contenimento della spesa corrente e importanti manovre riduttive in materia di investimento si ritiene che anche per l’anno in questione sia stato rispettato il patto di stabilità.

Anche per il 2017la programmazione degli investimenti è stata, come già in periodi precedenti, frenata dalla normativa in materia di patto di stabilità, al fine del rispetto dell’obiettivo del 2017, ed è stata condizionata, nel corso dell’anno, dal costante monitoraggio del ridotto flusso di pagamenti in termini di spesa, in conto capitale, e dalla necessità di garantire la compatibilità degli stessi rispetto agli obiettivi di patto e di finanza pubblica.

Anche nell’anno 2017, la politica di bilancio è stata influenzata dai tagli effettuati dallo Stato, che hanno comportato, di conseguenza, tagli rilevanti alla spesa corrente ed hanno inciso sulla capacità di rappresentanza dei territori e sulla capacità di far fronte alle esigenze espresse dalla collettività nonostante l’assegnazione di risorse straordinarie per la manutenzione delle scuole e delle strade risultate del tutto insufficienti allo scopo.

**c. Il contesto locale**

La Provincia di Taranto, istituita nel 1923, si estende su un territorio 2.436,67 Km2, ed è caratterizzata dalla presenza di terreno pianeggiante per poco più della metà del totale, mentre, per la rimanente parte, il terreno è di natura collinare. La Provincia consta di 29 comuni con 590.281 abitanti (dati ISTAT aggiornato al 31.12.2013). La provincia di Taranto è dedita all’agricoltura, alla pesca e all’industria nei suoi settori rilevanti quali il siderurgico, chimico, alimentare, tessile, del legno, del vetro e della ceramica. Vanta una presenza discreta di infrastrutture e di rete trasporti (vedi Ferrovie e Porto), mentre è priva di un Aeroporto per trasporto passeggeri, atteso che, l’Aeroporto di Taranto – Grottaglie risulta adibito, esclusivamente a scalo merci e ad uso militare. E’ molto attiva l’Università sede di facoltà autonome.

La città di Taranto è sede dello stabilimento siderurgico ILVA, il più grande in Europa, vitale per l’economia del territorio ionico. Lo stabilimento, per le note vicissitudini di attualità, è oggetto di bonifica, adeguamento ambientale e messa in sicurezza del territorio limitrofo oramai da alcuni anni e sta vivendo il sofferto passaggio di consegne dalla gestione commissariale governativa alla gestione privata con notevoli ripercussioni sulla contrazione del personale impiegato e la sofferenza finanziaria dell’indotto.

Per quanto concerne l’Ente Provincia di Taranto, ancora nel 2017, si è trovato a dovere gestire gli stessi servizi erogati in precedenza, pur con una notevole riduzione delle risorse a disposizione, poiché la legge regionale sul riordino delle competenze è stata approvata solo ad ottobre del 2015, e ad oggi, ad eccezione del corpo della polizia provinciale, dei servizi di formazione professionale e della convenzione di avvalimento per l’esercizio dei servizi di integrazione scolastica degli studenti disabili il resto delle funzioni regionali (caccia pesca, agricoltura, turismo e ambiente) sono stati gestiti dalla Provincia di Taranto in assenza di una specifica regolamentazione. Anche lo Stato, nel frattempo, non ha a sua volta riassorbito le proprie competenze, né in materia di trasporto, né in materia di ambiente continuando a farle svolgere alle Provincie senza che a ciò conseguisse una proporzionale riduzione del contributo finanziario.

**d. Il contesto Interno**

La performance 2017 ha fortemente risentito del profondo processo di riassetto organizzativo conclusosi nel novembre 2017 con il Decreto presidenziale n. 90/2017 e riassestato nel gennaio 2018con il Decreto presidenziale n.7/2018**. Esso è partito definitivamente nel dicembre 2017 e ha visto la riduzione della precedente organizzazione disposta su 13 Settori, a quattro Settori fondamentali con la presenza di ad un servizio indipendente di Avvocatura e della Segreteria Generale per cui le valutazioni sinteticamente riportate a quattro Settori e ad un servizio indipendente di Avvocatura e alla Segreteria Generale sono il frutto delle attività e degli obbiettivi raggiunti n4el corso del 2017 dai tredici Settori dell’Ente così come accorpati per cui i dirigenti che concorreranno alla valutazione della performance individuale saranno valutati per 13 Settori tenendo conto dei Settori aggiuntivi affidati a ciascuno di essi .** Una ulteriore ridefinizione dei servizi all’interno dei Settori, sarà necessaria nell’anno in corso a seguito del trasferimento della funzione legata alle politiche del lavoro alla Regione, con il trasferimento effettivo del personale nell’organico dei Centri alla Regione Puglia avvenuto il primo luglio di quest’anno senza che a ciò sia corrisposta una indicazione tempestiva da parte della Regione Puglia delle modalità di gestione delle sedi, delle utenze e del personale stesso. Ovviamente La costante evoluzione dell’organizzazione e la sensazione di precarietà che la stessa ha comportato non può non aver influito sull’efficienza dell’Ente che però con grande fatica e con la collaborazione di tutti gli attori sta cercando con tutte le sue forze di riconquistare uno stato di normalità.

**3. L’amministrazione Provinciale**

**LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL’ENTE**

**ORGANIGRAMMA DELLA PROVINCIA DI TARANTO**

**(AGGIORNATA ALLA DATA DELLA PRESENTE RELAZIONE)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **AVVOCATURA** |  | **ORGANIGRAMMA PROVINCIA DI TARANTO** | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | |  |  | |  | | --- | |  | |  |  |  |  |  |  |
| |  | | --- | |  | |  |  |  |  |  |  | **SEGRETARIO GENERALE**   * **SEGRETERIA GENERALE, ROGITO DEI CONTRATTI PUBBLICI E TENUTA DEI REPERTORI,** * **TRASPARENZA , ANTICORRUZIONE E PIANO DELLA FORMAZIONE** * **CONTROLLI INTERNI** * **COORDINAMENTO DIRIGENZA E PIANO DELLE PERFORMANCE** * **PIANIFICAZIONE E MACRO ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE** * **PIANIFICAZIONE E REINGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI E DEI SISTEMI INFORMATICI DELL'ENTE** * **PARI OPPORTUNITA'** * **CONTRATTAZIONE PERSONALE DIRIGENTE** * **GESTIONE AMMINISTRATIVA E CONTABILE ORGANI DI CONTROLLO E DI DISCIPLINA** |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | PRESIDENTE |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | **O.I.V.**  **N.C.S.**  **U.P.D.** | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| |  | | --- | | **SETTORE**  **AFFARI GENERALI**   * **AFFARI GENERALI:**   **Organi istituzionali**  **Uscierato**  **Protocollo**  **Albo Pretorio**  **Gestione Parco Mezzi ed Autisti**  **Pulizia e decoro locali provinciali**   * **SVILUPPO INFORMATICO**:   **Gestione e assistenza software ed hardware**   * **APPALTI E CONTRATTI – CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA**   **GESTIONE Contratti di locazione attivi e passivi GESTIONE E PAGAMENTI UTENZE**  **Gestione proventi da Concessioni (bar e palestre)**  **Acquisti CONSIP e MEPA**   * **PIANIFICAZIONE E DIMENSIONAMENTE SCOLASTICO:**   ***Gestione palestre, forniture arredi scolastici forniture utenze scolastiche***   * **SERVIZIO ASSISTENZA SCOLASTICA DISABILI** * **TURISMO** * **Ufficio "Recupero Sanzioni Amministrative"** | |  |  |  |  |  |  |  |  | **SETTORE PIANIFICAZIONE E AMBIENTE**   * **AREE PROTETTE** * **PARCHI NATURALI** * **PROTEZIONE NATURALISTICA E FORESTALE** * **RIFIUTI** * **AUTORIZZAZIONE UNICA AMBIENTALE** * **PIANIFICAZIONE TERRITORIALE** * **CONTROLLO DEGLI IMPIANTI TERMICI** * **DEMANIO IDRICO** * **EDILIZIA SISMICA** * **RAPPORTI CON IL GSE - FONTI DI ENERGIA ALTERNATIVA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO** * **PROTEZIONE CIVILE**   **PIANIFICAZIONE E GESTIONE DEL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE**  **AUTOSCUOLE-AGENZIE DI PRATICHE AUTOMOBILISTICHE -OFFICINE DI REVISIONE -AUTOTRASPORTATORI** |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | **SETTORE**  **ECONOMICO-FINANZIARIO E PERSONALE**   * **PROGRAMMAZIONE RENDICONTAZIONE E CONTROLLO** * **GESTIONE DEL BILANCIO** * **ENTRATE E TRIBUTI** * **ECONOMATO** * **ORGANIZZAZIONE E GESTIONE GIURIDICA ED ECONOMICA DEL PERSONALE** * **FORMAZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE** * **CENTRI TERRITORIALI PER L'IMPIEGO** * **SOCIETA' PARTECIPATE** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | **SETTORE**  **TECNICO**   * **BENI DEMANIALI - PATRIMONIALI** * **PROGETTAZIONE -MANUTENZIONE SCUOLE ED IMMOBILI PROVINCIALI** * **VIABILITA', PROGETTAZIONE MANUTENZIONE E CONTROLLO INFRASTRUTTURE STRADALI, ESPROPRI** * **SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO INTERNA** * **PROGRAMMAZIONE LAVORI PUBBLICI, SERVIZI E FORNITURE** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Le risorse umane**

**Quadro ricognitivo generale al 31/12/2017**

**Struttura dell’ente**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Qualifiche funzionali** | **Personale in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2017** | **Personale in servizio a tempo determinato al 31/12/2017** |
| **A** | 10 | **-** |
| **B** | 17 | **-** |
| **C** | 70 | **-** |
| **D** | 66 | **-** |
| **DIRIGENTI** | 5 | **-** |
| **SEGRETARIO GENERALE** | 1 |  |
| **TOTALE** | 169 | **-** |

Tale numero risulta in costante diminuzione rispetto agli anni precedenti.

In ottemperanza al divieto di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, previsto dall’art. 16, comma 9, del D.L. n° 95/2012, l’Ente non ha effettuato nel 2017 assunzioni di personale a tempo indeterminato.

L’Ente, ai fini della riduzione della spesa complessiva di personale, ha ottemperato alle disposizioni previste dall’art. 9 comma 28 del D.L. n° 78/2010, convertito in Legge n° 122/2010, il quale prevede che la spesa per il personale a tempo determinato, o per altre forme flessibili di lavoro, deve essere inferiore al 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009.

Il confronto 2016-2017 conferma la tendenza virtuosa al contenimento della spesa:

1. Il dato della spesa lorda di personale della provincia di Taranto per l’anno 2017, pari ad € 6.566.404,76, è in diminuzione rispetto al dato di consuntivo del 2016, pari ad € 11.194.898,00 con una riduzione in valore assoluto pari ad **€** 4.628.493,24, ed in percentuale pari al 41,34 %;
2. È rispettato il limite previsto dall’art. 76 comma 7, del D.L. 112/2008, convertito in legge 6 agosto 2008 n. 133, così come successivamente modificato ed integrato, in quanto il rapporto spese di personale su spese correnti 2017 è pari al 9.92 %;
3. È rispettato il principio di riduzione della spesa di personale 2017, calcolata ai sensi dell’art. 1 comma 557 della Legge Finanziaria 2007 rispetto alla spesa del 2016; nel 2017 è di **€** 6.566.404,76 e si riduce di **€** 4.628.493,24, rispetto alla spesa di personale del 2016, pari ad €. 11.194.898,00.

Dal rendiconto di gestione 2017 sono estratti i seguenti indicatori maggiormente significativi:

* Incidenza delle spese di personale 2017 al lordo delle componenti escluse rispetto alle entrate 2017 pertinenti pari al 9,13%;
* Incidenza della spesa di personale 2017 – al netto delle spese delle società partecipate – sulle spese correnti depurate dagli interessi passivi pari al 9,97%;
* Rapporto tra le spese di personale e le spese correnti nel 2017, al lordo delle componenti escluse ex art. 1 co° 557 della L. 296/2006 (Legge Finanziaria del 2006) e s.m.i. comprensivo delle spese delle società partecipate pari al 9,92%.

**Le criticità e le opportunità**

Dallo scenario sinteticamente rappresentato si evidenzia che le principali criticità si sono evidenziate già nella fase di programmazione con riferimento agli obiettivi strategici connessi alla prospettiva finanziaria. Infatti, i vincoli del Patto di Stabilità, i tagli di risorse imposti dalla normativa nazionale, la riduzione dei trasferimenti regionali per funzioni delegate i parametri stringenti imposti dai provvedimenti in materia di spending review hanno influito sulla pianificazione degli interventi di investimento in conto capitale e, se già programmati, sul loro raggiungimento.

Il clima di incertezza e le manovre in corso d’anno hanno condizionato anche per il 2017 i tempi di presentazione del Bilancio di Previsione, avente peraltro una prospettiva solo annuale, e documenti collegati, nonché del Piano Esecutivo di Gestione.

Sul versante dei processi interni, nonostante la situazione di incertezza istituzionale, si è dato corso all’approvazione del primo contratto collettivo decentrato dopo circa 10 anni che ha sbloccato gli istituti contrattuali non ancora utilizzati e ha finanziato le posizioni organizzative, necessari punti di snodo di responsabilità in un contesto organizzativo di forte contrazione dei dirigenti.

**4.La Performance 2017**

1. **Il Piano della Performance**

Il Piano della Performance, secondo quanto previsto dall’art. 10 del D.lgs. n. 150/2009, è un documento programmatico triennale “*da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell’amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori*”.

L’art. 4, comma 1, “*Ciclo di gestione della performance*”, dello stesso Decreto prevede che le amministrazioni pubbliche sviluppino, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

A tal proposito, l’art. 169 del TUEL “*Piano esecutivo di gestione*”, prevede che il piano esecutivo di gestione è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con la relazione previsionale e programmatica. Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell’ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all’articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione.

In coerenza con tale sopravvenuta disposizione il Piano della Performance è stato unificato al Piano dettagliato degli obiettivi, documento programmatico specifico già esistente per gli enti locali, essendo stato introdotto dal relativo Testo Unico di cui al D.lgs. 267/2000 ed approvato con deliberazione del Presidente della Provincia del 21.12.2017, n. 103.

1. **Il ciclo di gestione della Performance e il ciclo della programmazione**

L’art. 4 comma 2 della L. 150/2009 individua le fasi del ciclo di gestione della Performance che, viste in relazione al ciclo della programmazione della Provincia di Taranto possono così collegarsi:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ciclo di Gestione della Performance | Ciclo della Programmazione | Anno 2017 |
|  | Relazione Previsionale e Programmatica (DUP) | Delibera del C.P. n. 57 del 13.10.2017 |
| Definizione ed assegnazione obiettivi che si intendono raggiungere | Bilancio di Previsione Annuale 2017 e Pluriennale | Delibera del C.P. n. 61 del 17.10.2017 |
|  | Piano Esecutivo di Gestione | Decreto del Presidente della Provincia n. 98 del 28.11.2017 |
|  | Piano della Performance- Piano Dettagliato degli Obiettivi | Decreto del Presidente della Provincia n. 103 del 21.12.2017 |

1. **Fasi del ciclo di gestione della performance**

L’Organismo Indipendente di Valutazione, nel corso del 2017, ha preso atto del processo di programmazione.

Il ciclo di gestione della Performance si è svolto regolarmente, secondo le fasi previste:

* 1. definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei rispettivi indicatori (Piano della Performance);
  2. collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse;
  3. misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
  4. utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito.

1. **La Performance Organizzativa**

Tra i fattori di valutazione della performance organizzativa, sono stati individuati dall’amministrazione 2 fattori di valutazione della stessa:

1. Miglioramento della trasparenza dell’ente;
2. Attuazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2017-2018-2019.

L’Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito O.I.V.), ha visionato il Piano della Performance - Piano dettagliato degli Obiettivi 2017, analizzato i report degli obiettivi di performance individuale ed organizzativa assegnati ai Dirigenti dei Settori, di cui al Piano della Performance - Piano dettagliato degli Obiettivi 2017, approvato con deliberazione del Presidente della Provincia n. 103 del 21.12.2017.

I Report riportano la descrizione sintetica di ciascuno obiettivo, le attività in cui si scompone l’attuazione dell’obiettivo, la tempistica prevista e la tempistica effettivamente impiegata per la realizzazione dello stesso, il punteggio assegnato all’obiettivo ed il personale individuato per la realizzazione dell’obiettivo. A corredo dei report sono state presentate sintetiche relazioni descrittive da parte dei singoli dirigenti.

L’O.I.V., anche avvalendosi di appositi colloqui con il personale dirigenziale, ha valutato attentamente tutti gli obiettivi e gli elementi correlati considerando nello specifico anche quelli per i quali si sono presentate situazioni particolari che hanno portato al parziale raggiungimento.

Riconoscendo il buon grado di raggiungimento del risultato, l’O.I.V. ha attribuito il relativo punteggio, utile per la misurazione della performance.

**5. Valutazione della Performance**

1. **Valutazione della Performance Organizzativa dell'Ente**

L’O.I.V. dà atto che il valore medio del livello di attuazione degli obiettivi assegnati alle unità organizzative denotando un buon risultato complessivo.

Qui di seguito lo schema relativo al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Settore** | **Denominazione** | **Livello di conseguimento** |
| 1 | **AFFARI GENERALI** | 95% |
| 2 | **ECONOMICO FINANZIARIO E PERSONALE** | 95% |
| 3 | **UFFICIO TECNICO** | 95% |
| 4 | **PIANIFICAZIONE E AMBIENTE** | 95% |
| **Media livello raggiungimento** | | **95%** |

|  |  |
| --- | --- |
| **SERVIZI INDIPENDENTI** |  |
| **AVVOCATURA** | **95%** |
| **SEGRETARIO GENERALE** | **95%** |

1. **Valutazione della Performance dei Settori/Servizi Indipendenti**

I Dirigenti hanno condotto il processo di valutazione della Performance dei propri collaboratori avvalendosi delle Schede “Obiettivo di Performance Individuale” di cui al Piano delle performance- Piano degli Obiettivi. Il numero di obiettivi individuati dal dirigente competente per ciascun dipendente, coerentemente con il Piano Esecutivo di Gestione può variare in base alla specificità della performance considerata. Nel caso di più obiettivi il dirigente, definisce, coerentemente con il PEG, il peso di ciascuno rispetto alla performance, ossia l’incidenza percentuale di ogni obiettivo nella valutazione.

L’O.I.V. prende atto del buon grado di differenziazione registrato dalle valutazioni espresse come si può evincere dallo schema seguente che riporta le percentuali di livello di conseguimento:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Settore** | **Denominazione** | | **Livello di conseguimento** |
| 1 | **AFFARI GENERALI** | | 100% |
| 2 | **ECONOMICO FINANZIARIO E PERSONALE** | | 100% |
| 3 | **UFFICIO TECNICO** | | 96% |
| 4 | **PIANIFICAZIONE E AMBIENTE** | | 98% |
| **SERVIZI INDIPENDENTI** | |  | |
| **AVVOCATURA** | | **100%** | |
| **SEGRETARIO GENERALE** | | **100%** | |

**6. Il Programma Triennale per la Trasparenza ed Integrità Anno 2017-2018- 2019**

La Provincia di Taranto ha inteso la “trasparenza” e gli obblighi derivanti dalle normative in materia, non solo come adempimento alle disposizioni sopravvenute, bensì come forma di partecipazione del cittadino alla vita democratica e quindi intesa come accessibilità totale alle informazioni concernenti ogni aspetto dell’organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all’utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell’attività di misurazione e valutazione.

Con Decreto Presidenziale n. 7 del 31.01.2017 è stato approvato il Piano triennale 2017- 2018 - 2019 per la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l’integrità. Con Disposizione n. 25 del 09.03.2015 era stato nominato Responsabile Anticorruzione e Trasparenza il Segretario Generale, Dott.ssa Lucia D’Arcangelo, che ha dato impulso all’attività di aggiornamento annuale del Programma Triennale per la Trasparenza che è stato, poi per l’aggiornamento 2017, adottato, dall’ente, con Decreto Presidenziale n. 7 del 31.01.2017.

L’attuazione della massima trasparenza sull’organizzazione e l’attività dell’Amministrazione rappresenta il precipuo obiettivo del D. Lgs. 33/’13, noto come testo unico in materia di trasparenza. Fondamentale strumento per l’attuazione di tale obiettivo è rappresentato dall’implementazione delle informazioni rese al pubblico nel sito istituzionale dell’Ente, attraverso la sezione denominata “amministrazione trasparente”.

In tale ottica l’Ente ha compiuto uno sforzo teso all’implementazione dell’inserimento dati nella sopra menzionata sezione.

All’inizio del 2017, nell’ambito dell’aggiornamento annuale del Programma Triennale per la Trasparenza, veniva aggiornata apposita tabella contenente in modo dettagliato gli obblighi di pubblicazione e l’individuazione dei soggetti competenti a provvedervi.

**Attività formative nell’anno 2017**

In tema di trasparenza vanno evidenziate alcune attività formative, che hanno avuto luogo nel corso dell’anno sia per una selezione di dipendenti che per la totalità degli stessi .Nell’anno 2017 è stata effettuata una formazione gratuita organizzata dal progetto dell’INPS “Valore PA” che ha coinvolto oltre venti persone per moduli di cinque giornate in materia di appalti , anticorruzione , performance , pensioni e organizzazione del personale Si è trattato, occorre sottolinearlo, di attività formative che non hanno comportato alcun onere per l’Ente, in perfetta sintonia con le problematiche di esiguità di risorse a disposizione dell’Ente inoltre i dirigenti e il Segretario Generale hanno partecipato a corsi organizzati dalla SNA in materia di riforme delle Provincie e riforma finanziaria . In ultimo si è dato avvio al ciclo di dieci giornate formative in house rivolte a tutto il personale dipendente nelle materie inerenti la prevenzione della corruzione, gli appalti, la privacy e l’amministrazione digitale, di cui le prime due lezioni effettuate a fine anno.

**7. Il Piano anticorruzione e il sistema integrato sui controlli**

Nel corso dell’anno 2017, con Decreto Presidenziale n. 7 del 31.01.2017 è stato approvato l’aggiornamento annuale del Piano triennale per la prevenzione della corruzione.

Il Segretario Generale ha predisposto la relazione annuale anticorruzione, di cui all’art. 1, comma 14 della l. 190/’12, regolarmente pubblicata sul sito istituzionale dell’Ente, nella sezione “Amministrazione trasparente”, sottosezione “Altri contenuti – corruzione”.

Sono stati effettuati nel corso dell’anno quattro controlli trimestrali di regolarità amministrativa su un campione del 20% degli atti dell’Ente.

**8. Il Processo di redazione della Relazione sulla *Performance.***

La Relazione su estesa, nelle sue diverse parti, è stata redatta dal Segretario Generale dell’Ente, avvalendosi della struttura di supporto alla Segreteria Generale, nonché nelle parti specifiche, avvalendosi dell’aiuto dei Settore economico finanziario e Personale.

Taranto, 9 luglio 2018

Il Segretario Generale

Dott.ssa Lucia D’Arcangelo