



**PROVINCIA
DI PARMA**

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2019 – 2021

<u>PREMESSA</u>	<u>3</u>
<u>CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI</u>	<u>3</u>
<u>LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</u>	<u>4</u>
PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENTI	8
RETRIBUZIONE DI RISULTATO DIRIGENTI	11
<u>ANALISI DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI</u>	<u>13</u>
<u>RISULTATI DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI.....</u>	<u>13</u>
POLITICHE PER IL TERRITORIO- RISULTATI	14
POLITICHE PER LA COMUNITA'-RISULTATI	24
POLITICHE DI SUPPORTO INTERNO/ADEGUAMENTO DELL'ENTE AI CAMBIAMENTI- RISULTATI	29
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA-RISULTATI	33
<u>VALUTAZIONE PERSONALE NON DIRIGENZIALE.....</u>	<u>38</u>
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	38
* IMPORTI AL NETTO DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE	39
PERSONALE DEL COMPARTO	39
* IMPORTI AL NETTO DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE	39
<u>CONCLUSIONI FINALI.....</u>	<u>40</u>

PREMESSA

Il Piano della Performance 2019–2021 è stato approvato unitamente al Piano Esecutivo di Gestione, in quanto parti funzionali dello stesso documento di programmazione dell’Ente, con Decreto del Presidente N°63 del 1° aprile 2019.

A seguito del collocamento a riposo di n°2 dirigenti e dell’assunzione di n°3 dirigenti, il Piano della Performance 2019 – 2021 è stato integrato con Decreto del Presidente n. 248 del 18/11/2019.

I predetti Piani della Performance sono stati pubblicati sul sito istituzionale della Provincia nella sezione “Amministrazione Trasparente”.

Il Piano della performance si collega strettamente anche agli altri documenti di pianificazione adottati dalla Provincia, e precisamente il Documento Unico di programmazione (DUP) e il Bilancio preventivo.

Il Piano è stato redatto ai sensi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n°150 e ss.mm.ii., e si ispira al principio del lavoro per obiettivi, della misurazione delle prestazioni e della valorizzazione del merito. Nel Piano sono definiti gli obiettivi strategici che la Provincia di Parma si è posta per l’anno di riferimento e che contribuiscono a realizzare le priorità politiche.

Per ogni obiettivo strategico sono stati definiti i responsabili, i tempi di attuazione, i risultati attesi e i relativi indicatori per consentire di misurarne il grado di realizzazione a fine anno. Gli indicatori, inoltre, sono stati costruiti in modo da misurare o il grado di efficacia interna/esterna o il livello di efficienza, a seconda del tipo di obiettivo. In tutti i casi gli indicatori riportano il valore di raggiungimento atteso (target), l’unità di misura nonché il valore di partenza considerato (ad esempio: quello dell’anno precedente), nel caso di indicatori che prevedono aumenti o diminuzioni rispetto ad un valore di riferimento.

Gli obiettivi che costruiscono il Piano sono collegati alla valutazione della performance organizzativa e individuale di tutto il personale. La fase della valutazione prende il via con il monitoraggio degli obiettivi al 31/12 e prosegue con la valutazione delle Performance organizzativa e individuale (valutazione dei Dirigenti, dei titolari di Posizioni Organizzative e del Personale non dirigente). Contestualmente viene predisposta la Relazione finale sulle performance.

La Relazione sulla performance permette di evidenziare, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, evidenziando gli eventuali scostamenti delle performance complessive e individuali della dirigenza, rispetto ai target fissati dal Piano della Performance.

La Relazione ha la finalità di illustrare ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati di performance ottenuti nel corso del 2019; si rendono noti i risultati raggiunti negli obiettivi strategici mediante gli indicatori individuati a inizio anno, potendo misurare, così, in modo chiaro e trasparente, i risultati raggiunti. Si conclude in questo modo il ciclo di gestione annuale della performance.

CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI

Per l’anno 2019, relativamente ai sistemi di valutazione, l’Amministrazione ha proceduto come segue:

- **Comparto e Titolari di Posizione Organizzativa** – con Decreto del Presidente n°270 del 28.11.2019 sono stati rispettivamente confermati ed integrati i sistemi di misurazione e valutazione approvati con Decreto n°2016 del 28 novembre 2017 e con Decreto n° 208 del 30 ottobre 2018;
- **Dirigenti** – con Decreto del Presidente n° 304 del 16.12.2019 è stato confermato il sistema di misurazione e valutazione approvato con decreto n°196 del 23 novembre 2017.

Si riportano, di seguito, le caratteristiche principali del sistema di valutazione 2019:

- a) la retribuzione di risultato teorica massima di ciascuna posizione organizzativa, di norma, è confermata al 15% di quella di posizione, fino al 20 maggio 2019, dal 21 maggio 2019 la retribuzione di risultato da attribuirsi è stabilita nel 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato delle P.O. medesime, ai sensi dell'art.15, comma 4 del CCNL 21/05/2018 (Decreto del Presidente n°270 del 28 novembre 2019);
- b) la retribuzione di risultato massima teorica dei dirigenti, per l'anno 2019 è confermata nella misura del 15% del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti (Decreto del Presidente n°304 del 16 dicembre 2019);
- c) La procedura per il sistema premiale dei dirigenti si svolge nel modo seguente:
 - L'entità del fondo per i dirigenti è calcolata dal Servizio Personale e individuata in apposita determina.
 - A conclusione del processo di valutazione dei Dirigenti viene comunicato dal Servizio Organizzazione al Servizio Gestione del Personale il punteggio finale attribuito dal Nucleo di valutazione a ciascun dirigente.
 - la retribuzione di risultato teoricamente spettante ad ogni dirigente viene calcolata in modo proporzionale alla percentuale della retribuzione di posizione del singolo dirigente sul totale delle retribuzioni di risultato. La retribuzione di risultato effettivamente spettante viene attribuita in modo proporzionale al punteggio conseguito nella valutazione.
 - Il Servizio Gestione del Personale calcola le retribuzioni di risultato e le comunica ai singoli dirigenti.

Gli incarichi dirigenziali ad interim, se presenti, vengono valorizzati se esercitati per un periodo non inferiore ai 6 mesi di calendario, e la loro retribuzione viene determinata proporzionalmente al valore della retribuzione di posizione teoricamente spettante alla posizione dirigenziale "scoperta" rispetto al totale delle retribuzioni di posizione, all'interno del range di oscillazione tra il 20 e 30%, con effettuazione di arrotondamenti in modo che il minimo sia almeno il 20% e il massimo non superi il 30%.

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa dell'Ente per l'anno 2019 è stata valutata sulla base di due progetti comuni a tutto l'Ente e trasversali a tutti i Servizi:

- Il primo obiettivo ha riguardato l'"Indagine di Customer Satisfaction – utilizzo dati e indagine sui servizi esterni ed interni in un'ottica di miglioramento continuo". Nell'ambito della logica della qualità, della trasparenza e dell'efficacia dei servizi offerti, la customer satisfaction non può costituire un evento sporadico, in quanto solo il monitoraggio costante consente di far emergere la percezione della qualità dei servizi erogati e il livello di soddisfazione correlato, per poter così impostare eventuali interventi di miglioramento. In tale contesto la Provincia di Parma effettua indagini di customer satisfaction dal 2013 al fine di migliorare la qualità dei propri prodotti/servizi erogati in relazione alle esigenze manifestate dagli utenti interni ed esterni. Pertanto nel 2019 la Provincia ha realizzato l'indagine di customer, finalizzata a conoscere il livello di soddisfazione dei propri utenti esterni ed interni, e sono stati utilizzati i dati derivanti dalle rilevazioni fatte negli anni passati per identificare sia gli elementi migliorativi ed individuare i punti di forza e di debolezza dei servizi offerti, con la predisposizione da parte dei dirigenti di indicazioni programmatiche in un'ottica di miglioramento continuo delle performance.
- il secondo obiettivo ha riguardato la formazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e la sua attuazione, e, in particolare:
 - l'attuazione al 100% del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 - l'aggiornamento del sito internet della Provincia, in particolare la sezione "Amministrazione

Trasparente";

- la realizzazione di n°1 intervento formativo sulle tecniche di redazione degli atti;
- la realizzazione di n° 1 seminario di studio in tema di contratti pubblici, alla luce della Legge di bilancio 2019 e del Decreto Semplificazioni.

Relativamente al primo progetto di Ente denominato "Indagine di Customer Satisfaction – utilizzo dati e indagine sui servizi esterni ed interni in un'ottica di miglioramento continuo", il Nucleo di valutazione, sulla base dei dati e della comunicazione del dirigente competente, ha verificato:

– che i questionari sono stati somministrati nel periodo tra il 15 e il 16 ottobre 2019, e sono stati sollecitati in modo massivo via mail il 31 ottobre 2019. Sono stati effettuati, inoltre, degli ulteriori solleciti telefonici. I questionari erano formati da 6 domande, e i voti sono stati così declinati, in analogia alle votazioni in uso in ambito scolastico: ottimo 1 punto; buono 0,8 punti; sufficiente 0,6 punti; insufficiente 0,4 punti.

Le indagini hanno riguardato n. 19 categorie di soggetti, di cui n.9 interne e n.10 esterne. Per la somministrazione dei questionari si è continuato ad utilizzare la piattaforma LimeSurvey.

Gli esiti riferiti agli ultimi tre anni di indagine sono pubblicati nel report di sintesi che fornisce le informazioni in forma anonima e aggregata;

– che il 20 dicembre 2019 si è riunita la Conferenza dei Dirigenti e ha redatto una relazione sugli esiti delle indagini e sul confronto con gli anni precedenti. La relazione non è stata particolarmente approfondita, in quanto 3, su 4 dirigenti, sono stati assunti nella seconda metà del 2020, per cui a quella data non era ancora stata raggiunta una piena conoscenza delle criticità dei servizi da loro diretti. Le informazioni sono state trattate sempre in forma anonima e aggregata.

Il Nucleo di valutazione ha, pertanto, riconosciuto e validato il pieno raggiungimento del risultato del suddetto obiettivo, come monitorato nel capitolo relativo ai risultati degli obiettivi strategici, e quindi ha attribuito 275 punti a ciascun dirigente, e 150 punti a ciascun dipendente e PO.

Relativamente al secondo progetto di Ente denominato "Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – adempimenti e formazione", il Nucleo di valutazione, sulla base dei dati e della comunicazione del Dirigente competente, ha verificato:

- che il **Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza** è stato approvato con Decreto Presidenziale n. 16 in data 28/01/2019 ;
- in ottemperanza a quanto prescritto dal Piano sopramenzionato, nel corso dell'anno, sono state realizzate le seguenti misure:

gestione del rischio: è stato effettuato il monitoraggio per verificare la sostenibilità di tutte le misure, generali e specifiche, individuate nel PTPCT attraverso la verifica della corrispondenza ad apposite schede di rendicontazione delle attività rientranti nell'area di rischio "contratti pubblici", compilate dai responsabili degli Uffici con cadenza trimestrale e mediante controlli successivi, a campione, sugli atti, come segue:

15% delle determinazioni dirigenziali di ogni Servizio, 5% dei provvedimenti diversi dalle determinazioni dirigenziali per ciò che concerne il rispetto dei termini del procedimento, 10% dei contratti repertoriati (ad esclusione dei contratti in forma pubblica in quanto controllati preventivamente dall'ufficiale rogante), 100% delle determinazioni dirigenziali di acquisto.

Inoltre, al fine di rafforzare i controlli per le tipologie di atto a più alto rischio corruttivo, è stato effettuato un monitoraggio specifico su: incarichi, affidamenti avvenuti in via di somma urgenza e rispetto del criterio di rotazione fra operatori economici;

rotazione del personale: nel corso dell'anno 2019 è avvenuto il completo ricambio di 3 posizioni dirigenziali su 4, in seguito a pensionamento di 3 dirigenti. Nel contempo, si è provveduto alla riorganizzazione nell'attribuzione degli incarichi;

inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali D. Lgs. 39/2013: è stata effettuata la verifica sulla veridicità delle dichiarazioni rese dai dirigenti di nuovo incarico attraverso l'elencazione degli incarichi ricoperti nonché delle eventuali condanne subite per reati contro la P.A.;

conferimento e autorizzazioni di incarichi ai dipendenti: è stata applicata l'apposita procedura prevista dal Regolamento sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi;

tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (whistleblowing): oltre alla possibilità, già prevista negli anni precedenti, di inviare segnalazione di illeciti tramite un indirizzo di posta elettronica accessibile solo al RPCT, è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente il modello utilizzabile dai dipendenti per segnalare situazioni di illecito con garanzie di tutela e anonimato, così come previsto dalla L. 179/2017. Analogo modello è stato previsto per la segnalazione da parte della società civile di condotte illecite che coinvolgono dipendenti o soggetti che intrattengono rapporti con essa. A far data dall'ottobre 2019, sul sito istituzionale è presente anche il collegamento con la piattaforma di segnalazione messa a disposizione da ANAC;

attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate e/o controllate con riferimento all'adozione e attuazione del PTPCT o di adeguamento del modello di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001: è stato inviato alle società controllate e partecipate apposito modello con il quale attestare l'avvenuto adempimento di quanto prescritto;

divieto di pantouflage: nella stesura dei bandi di gara è stata inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti o incaricati che hanno esercitato nei loro confronti poteri autoritativi o negoziali per conto della Provincia negli ultimi tre anni di servizio. Nei contratti di assunzione del personale e negli atti di incarico è stata inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto con la Provincia nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente o incaricato cessato dal servizio;

fase di avvio della predisposizione del Piano 2020–2022: sono stati coinvolti i dirigenti nell'attività di individuazione delle aree di rischio e della ponderazione del livello di esposizione al rischio; è stato altresì coinvolto l'organo di indirizzo politico che, con atto C.P. n. 45/2019, ha adottato gli indirizzi per la predisposizione della proposta di PTPCT 2020 - 2022. Detta proposta è stata posta in consultazione pubblica nel mese di dicembre al fine di acquisire eventuali contributi esterni da parte del personale dipendente, dei cittadini, delle associazioni di categoria e sindacali del territorio.

- che è stato effettuato **l'aggiornamento del sito internet della Provincia, in particolare la sezione "Amministrazione Trasparente"**. Nel mese di novembre è stato effettuato un monitoraggio generale dei dati pubblicati sul sito web dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente" per la sezione "Bandi di gara e contratti"; la verifica ha riguardato un campione del 5% dei records pubblicati sull'applicativo "Casa di vetro" nel semestre aprile-settembre, estratti tramite un generatore casuale di numeri. Il livello dell'adempimento è risultato generalmente buono: la mancanza di alcuni elementi è stata segnalata ai Responsabili competenti per le opportune integrazioni. L'indicatore delle visite, relativamente alla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente riporta un numero di visite molto elevato; sono pervenute una richiesta di accesso civico "semplice" che non ha richiesto adeguamento nella pubblicazione dei dati, e n. 2 richieste di accesso civico "generalizzato";
- che con determina dirigenziale n°881 del 2 agosto 2019 è stato affidato il servizio di formazione in house dei dipendenti della Provincia di Parma in materia di anticorruzione ad UPI Emilia Romagna. In data 21 novembre 2019 è stato realizzato l'intervento formativo **"Come si scrive un atto amministrativo alla luce delle nuove regole della armonizzazione contabile e del decreto sulla privacy"**. Il corso ha illustrato i principi e le tecniche per redigere atti amministrativi immuni da vizi, attraverso l'analisi del concetto di atto amministrativo, competenza e motivazione e di come tali elementi vadano ad incidere sulle singole parti del provvedimento amministrativo. Sono state proposte modalità di traduzione pratica. Al seminario hanno partecipato complessivamente 45 dipendenti. Il questionario di gradimento sottoposto ai partecipanti al termine dell'evento formativo

ha evidenziato un indice di gradimento molto elevato per i contenuti del corso e per la preparazione e capacità espositiva del docente. In data 17 ottobre 2019 è stato realizzato il seminario di studio “**I contratti pubblici tra decreto sblocca cantieri e propositi di sospensione parziale del codice**”. Il seminario di studio ha analizzato, con un taglio prevalentemente pratico, le numerose innovazioni intervenute, oltre a delineare un quadro sistemico dell’incerta attuale disciplina. Al seminario hanno partecipato complessivamente 38 dipendenti. Il questionario di gradimento sottoposto ai partecipanti al termine del seminario ha riscontrato un buon gradimento generale.

Il Nucleo di valutazione ha, pertanto, riconosciuto e validato il pieno raggiungimento del risultato del suddetto obiettivo, come monitorato nel capitolo relativo ai risultati degli obiettivi strategici, e quindi ha attribuito 275 punti a ciascun Dirigente, e 150 punti a ciascun dipendente e PO.

Per quanto riguarda la Performance Organizzativa, i punti collegati ai progetti dell’Ente sono stati ripartiti nel modo seguente sui due progetti dell’Ente:

Comparto:

- 1) 150 punti –sui risultati dell’indagine di Customer Satisfaction – utilizzo dati e indagine sui servizi esterni ed interni in un’ottica di miglioramento continuo;
- 2) 150 punti – Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – adempimenti e formazione;

Titolari di Posizione Organizzativa:

- 1) 150 punti –sui risultati dell’indagine di Customer Satisfaction – utilizzo dati e indagine sui servizi esterni ed interni in un’ottica di miglioramento continuo;
- 2) 150 punti – Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – adempimenti e formazione;

Dirigenti:

- 3) 275 punti –sui risultati dell’indagine di Customer Satisfaction – utilizzo dati e indagine sui servizi esterni ed interni in un’ottica di miglioramento continuo;
- 4) 275 punti – Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – adempimenti e formazione;

Per il comparto, per i titolari di posizione organizzativa e per i dirigenti, per il solo obiettivo dell’indagine di Customer Satisfaction – utilizzo dati e indagine sui servizi esterni ed interni in un’ottica di miglioramento continuo, era prevista l’assegnazione del punteggio pieno solo se veniva raggiunto almeno il 70% del punteggio massimo; per risultati inferiori il punteggio doveva essere attribuito in modo proporzionale.

Per quanto riguarda, invece, il progetto relativo al Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – adempimenti e formazione era prevista l’assegnazione del punteggio pieno solo nel caso del completo raggiungimento dell’obiettivo. Nel caso di percentuali di raggiungimento comprese fra il 70 e il 99, il punteggio sarebbe stato attribuito in modo proporzionale; in caso di valutazioni inferiori a 70 (escluso), nessun punteggio.

Attraverso la Relazione della performance, infine, vengono rendicontati i risultati degli obiettivi strategici e dei conseguenti progetti legati al risultato, nonché i premi di risultato dei dirigenti.

Questo documento è validato dal Nucleo di valutazione e approvato con Decreto Presidenziale e sarà pubblicato sul sito della Provincia di Parma.

Performance individuale dirigenti

Il Nucleo di valutazione ha il compito di valutare l'attività della dirigenza della Provincia di Parma secondo il sistema di misurazione e valutazione, che prevede che il merito sia collegato alla performance organizzativa ed individuale. La performance individuale massima teorica di ciascun dirigente è pari a 450 millesimi, di cui 150 millesimi valutati sulla base del raggiungimento di obiettivi prestazionali e 300 millesimi sulla base del comportamento.

È opportuno specificare che il piano di fabbisogno triennale di personale, approvato con decreto del Presidente n°31 del 14 febbraio 2019, è stato nel corso dell'anno più volte aggiornato a seguito dei pensionamenti causati anche dall'applicazione delle norme sulla "quota 100".

L'organico dirigenziale della Provincia, dopo l'espletamento di due concorsi pubblici e di una procedura di mobilità tra enti, risulta essere di n° 4 dirigenti.

I dirigenti sono stati assunti secondo la seguente tempistica:

- 1 agosto 2019 il dirigente del Servizio Affari Generali – Stazione Unica Appaltante – Anticorruzione e Trasparenza,
- 1 settembre 2019 il dirigente del Servizio Pianificazione Territoriale – Trasporti – Programmazione Rete Scolastica – Edilizia Scolastica Patrimonio – Sicurezza sul lavoro,
- 1 ottobre 2019 il dirigente del Servizio Viabilità e Infrastrutture – Trasporti Eccezionali – Espropri

I dirigenti valutati nel corso del 2019 sono complessivamente 6 di cui 2 cessati dal servizio in data 31 luglio 2019, 1 assunto il 31/12/2018 e 3 assunti nel secondo semestre 2019 come sopra dettagliato.

La performance individuale legata alle prestazioni è connessa al raggiungimento di uno o più obiettivi a secondo del periodo di servizio dei dirigenti, gli obiettivi sono stati proposti dai dirigenti, in accordo con il Presidente, il Segretario Generale e con i Consiglieri delegati di riferimento. I progetti approvati per ogni Dirigente sono diventati parte integrante del Piano della performance 2019 – 2021.

Nella tabella che segue sono elencati i progetti dei dirigenti, che sono stati valutati nel seguente modo:

PROGETTO	PESO	% di raggiungimento AL 31/12	Note
Viabilità provinciale – interventi per riapertura Ponte Colorno / Casalmaggiore e Ragazzola / San Daniele Po	40	100,00%	Gli indicatori sono entrambi raggiunti: il leggero ritardo del primo indicatore è compensato dalle migliorie introdotte in corso d’opera. L’obiettivo è stato raggiunto
Miglioramento procedure ufficio espropri	30	99,00%	Le attività previste sono state realizzate, con l’eccezione di una parte residuale di una delle procedure, a causa della mancanza di risorse disponibili. Per questo motivo la valutazione è pari al 99%
Governo del territorio al fine della valorizzazione del patrimonio culturale, artistico e naturale e della sua tutela dal rischio idrogeologico	45	100,00%	Con delibere di Consiglio Provinciale n.27 e n.28 dell’11 luglio 2019 sono state approvate le varianti al PTCP di adeguamento del PAI e quella del distretto del Prosciutto di Parma. E’ stata effettuata la valutazione istruttoria sul programma di miglioramento ambientale presentato dalla industria SIP. L’obiettivo è stato raggiunto.
Attività di vigilanza in materia ittico-venatoria e attività collegate all’attuazione dei piani di controllo della fauna selvatica	25	100,00%	L’obiettivo è stato raggiunto, le attività di controllo e contenimento effettuate sono state superiori alle attese
Attuazione del Piano dei fabbisogni del personale 2019 – 2021	30	100,00%	Il piano è stato attuato nei tempi previsti. L’obiettivo è stato raggiunto al 100%
Garantire i tempi di pagamento dei debiti commerciali	40	95,00%	La riscossione ottenuta è leggermente inferiore alle attese a causa del permanere (nonostante numerosi solleciti) di un residuo del Comune di Parma. Per questo motivo l’obiettivo è stato raggiunto al 95%
Piano operativo di intervento per la gestione delle emergenze derivanti da criticità idrauliche a danno della Reggia di Colorno	40	100,00%	Il Piano Operativo di Intervento è parte integrante del Documento preliminare delle attività di previsione e prevenzione dei rischi per l’elaborazione del Piano Provinciale di Protezione Civile della Provincia di Parma (pur in assenza di specifici indirizzi regionali), ed è stato approvato con Decreto del Presidente n. 318 del 24.12.2019. L’obiettivo è stato raggiunto al 100%
Valorizzazione e miglior gestione del patrimonio immobiliare dell’Ente – elaborazione del quadro conoscitivo	30	100,00%	Sono state compilate le schede informative per tutto il patrimonio (rispetto alla previsione del 50%). E’ stata elaborata una scheda di dettaglio molto interessante per i beni più significativi. L’obiettivo è stato raggiunto al 100%

PROGETTO	PESO	% AL 31/12	Note
Piano Provinciale di Protezione Civile – avvio delle attività per la redazione del Piano	30	100,00%	Il documento preliminare è stato approvato con Decreto del Presidente n. 318 del 24.12.2019. L’obiettivo è stato raggiunto
Attivazione della Stazione Unica Appaltante per l’affidamento dei contratti di lavoro servizi e forniture	100	100,00%	La Stazione Unica Appaltante è stata attivata ed ha gestito tutti i procedimenti di evidenza pubblica disposti dalla Provincia indicendoli entro 15 giorni dal ricevimento della documentazione completa e nel rispetto dei tempi previsti per la chiusura delle gare. L’obiettivo è stato raggiunto al 100%
Piano Provinciale di Protezione Civile – avvio delle attività per la redazione del Piano	100	100,00%	La definizione della strategia di coordinamento e integrazione del modello operativo di intervento con le procedure ad oggi adottate in fase di emergenza dal Sistema di Protezione Civile è stata approvata il 24 dicembre 2019 con Decreto del Presidente n.318.
Implementazione delle Politiche del personale	100	100,00%	L’obiettivo è stato raggiunto, le attività previste sono state tutte realizzate.
Studio di fattibilità per possibili servizi a favore dei comuni nell’ambito di competenza Questo obiettivo è stato assegnato a tre servizi che hanno ricevuto valutazioni differenti	30	30,00%	Lo studio di fattibilità non ha ricevuto risposte. Permangono forti perplessità in merito alle modalità di rilevazione dell’interesse: è probabile che porre la domanda in modo così generico abbia ridotto la propensione a rispondere da parte dei Comuni. Per questo motivo la valutazione è pari al 30%
	30	40,00%	Lo studio di fattibilità è stato condotto, ma sono stati coinvolti solo n.3 Comuni e le analisi condotte non prevedono una stima dei carichi di attività, né una valutazione del costo che la Provincia sosterebbe e del prezzo che i Comuni potrebbero essere disposti a pagare. Per questo motivo l’obiettivo è stato raggiunto al 40%.
	30	95,00%	Lo studio di fattibilità è stato condotto con accuratezza e la Provincia si è attivata per offrire ai Comuni la funzione di Vice Segretario, ma l’Albo dei Segretari ha dato parere negativo. Per questo motivo l’obiettivo è stato raggiunto al 95%

Retribuzione di risultato dirigenti

Il sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti prevede che la quota di retribuzione di risultato teorica massima equivalga ad una valutazione della performance di 1.000 punti e che la retribuzione di risultato effettiva sia proporzionale al punteggio ottenuto da ciascun dirigente.

La retribuzione di risultato teorica massima dei dirigenti è calcolata secondo quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale e dal Decreto Presidenziale n°270 del 28/11/2019.

Sia la retribuzione di risultato teoricamente spettante che quella da attribuire sulla base della valutazione verranno pubblicate successivamente.

Nel presente atto verrà pertanto illustrata soltanto la valutazione della performance dei dirigenti relativa all'anno 2019.

Sulla base dei monitoraggi svolti dai dirigenti e della documentazione raccolta dall'ufficio Politiche del Personale, Organizzazione, Controllo Strategico e di Gestione, Statistica, il Nucleo di valutazione ha valutato il grado di raggiungimento dei progetti, connessi alla performance individuale dei dirigenti. La valutazione ha considerato, oltre al progresso rispetto ai singoli indicatori, anche il raggiungimento dell'obiettivo nel suo complesso; infatti, in alcuni casi gli indicatori colgono solo alcuni aspetti del progetto e non consentono una valutazione pienamente rappresentativa del valore generato per la collettività.

E' stata considerata, inoltre, anche l'azione di variabili imprevedute, che, nel corso dell'anno, hanno influenzato negativamente le attività, valutando quanto dei risultati ottenuti fosse imputabile all'azione di queste variabili e quanto alle prestazioni dei dirigenti.

Il Nucleo di valutazione, inoltre, ha espresso la valutazione relativa alla performance individuale collegata al comportamento per i 6 dirigenti.

Il sistema di misurazione e valutazione dei dirigenti, riferito all'anno 2019, ha confermato una voce correttiva alle risultanze della valutazione del comportamento dei dirigenti che, sulla base di un'istruttoria a cura dei Responsabili competenti, permette al Nucleo di valutazione di ridurre un massimo di 10 punti percentuali al punteggio ottenuto, secondo il seguente schema:

RISPETTO OBBLIGHI DI LEGGE:

Fattore valutato	Punteggio % penalità
Mancata e ingiustificata partecipazione alla formazione obbligatoria in tema di anticorruzione e trasparenza (Relazione del Responsabile Anticorruzione e della Trasparenza)	- 2 punti max
Mancato rispetto dei tempi dei procedimenti (Relazione del Responsabile Ufficio Controllo Atti)	- 2 punti max
Numero di richieste di accesso civico per mancata pubblicazione di atti dovuti ai sensi del D.Lgs 33/2013 e D.Lgs 97/2016 e s.m.i. (Relazione del Responsabile dell'accesso civico)	- 2 punti max

DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI

Fattore valutato	Punteggio % penalità
Valutazioni non differenziate tra loro (valutazione sulla base dello scostamento quadratico medio e range) - (Relazione del Responsabile del Servizio Organizzazione)	- 2 punti max
Valutazioni con valore modale (moda) centrato nei valori massimi previsti - ad es.: ipotizzando una valutazione massima di 100 punti, se la maggioranza relativa dei soggetti da valutare ottiene il punteggio di 100, si incorre nella penalizzazione (Relazione del Responsabile del Servizio Organizzazione)	- 2 punti max

Il Nucleo di valutazione ha, pertanto, basato la propria valutazione sulle evidenze richieste al Segretario generale dell'Ente, al Presidente, al Responsabile anticorruzione, trasparenza e controlli interni

relativamente ai fattori sopra illustrati. Si precisa che il Presidente ha vistato la comunicazione redatta dal Segretario Generale in merito a quanto richiesto.

Il Nucleo, per la valutazione del comportamento, ha escluso, solo per i due Dirigenti cessati il 31 luglio 2019, alcune voci correttive e precisamente:

- mancata e ingiustificata partecipazione alla formazione obbligatoria in tema di anticorruzione e trasparenza (Relazione del Responsabile Anticorruzione e della Trasparenza);
- valutazioni non differenziate tra loro (valutazione sulla base dello scostamento quadratico medio e range) - (Relazione del Responsabile del Servizio Organizzazione);
- Valutazioni con valore modale (moda) centrato nei valori massimi previsti - ad es.: ipotizzando una valutazione massima di 100 punti, se la maggioranza relativa dei soggetti da valutare ottiene il punteggio di 100, si incorre nella penalizzazione (Relazione del Responsabile del Servizio Organizzazione).

I punteggi della performance individuale collegata ai comportamenti sono stati determinati in modo proporzionale ai giudizi ottenuti per ciascun criterio valutato.

Nella tabella sottoelencata viene riportata la statistica delle valutazioni minima, media e massima effettuata e dell'importo minimo, medio e massimo corrisposto di retribuzione di risultato annuale:

STATISTICHE VALUTAZIONI			
NUMERO	MINIMO	MEDIA	MASSIMA
6	954,25	975	992,28

STATISTICHE IMPORTI			
NUMERO	MINIMO	MEDIA	MASSIMA
6	€ 7.850,29	€ 9.428,77	€ 11.061,77

ANALISI DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI

Gli obiettivi strategici presentati nel Piano della Performance 2019 erano 16 (per 4 dirigenti 3 obiettivi, per due dirigenti 1 obiettivo e 2 obiettivi generali relativi a tutto l'Ente) e coinvolgevano nella loro realizzazione tutti i dirigenti.

I 2 obiettivi strategici di Ente sono stati raggiunti al 100%.

I 14 obiettivi strategici dei Dirigenti sono stati raggiunti nel modo seguente:

- n.9 al 100%
- n.1 al 99%
- n.2 al 95%
- n.1 al 40%
- n. 1 al 30%.

Il monitoraggio di tutti gli indicatori del Piano della performance è esplicitato nel successivo capitolo.

L'attività del Segretario Generale è stata valutata sulla base della metodologia di valutazione adottata con Decreto Presidenziale n°270 del 28 novembre 2019 come modificata con Decreto Presidenziale n° 35 del 21 febbraio 2020.

RISULTATI DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI

Nelle pagine seguenti sono riportati i **risultati ottenuti negli obiettivi strategici** del 2019.

Per ogni progetto sono riportati obiettivi e indicatori previsti nel Piano della Performance 2019, e poi i risultati ottenuti al 31/12/2019.

I progetti, come negli anni passati, sono stati predisposti secondo una struttura ad albero, che aggrega gli obiettivi secondo le seguenti tre macropolitiche, riviste in base a quanto disposto dalla L.56/2014 e dalla Legge Regionale 13/2015:

1. POLITICHE PER IL TERRITORIO

- Governo del territorio al fine della valorizzazione del patrimonio culturale, artistico e naturale e della sua tutela dal rischio idrogeologico
- Attività di vigilanza in materia ittico-venatoria e attività collegate all'attuazione dei Piani di controllo della fauna selvatica
- Viabilità provinciale – interventi per riapertura ponte Colorno/Casalmaggiore e Ragazzola/San Daniele Po
- Piano operativo di intervento per la gestione delle emergenze derivanti da criticità idrauliche a danno della Reggia di Colorno
- Valorizzazione e miglior gestione del patrimonio immobiliare dell'ente – elaborazione del quadro conoscitivo
- “Piano provinciale di Protezione Civile” – avvio delle attività per la redazione del Piano

2. POLITICHE PER LA COMUNITA'

- Miglioramento procedure ufficio espropri
- Garantire i tempi di pagamento dei debiti commerciali
- Studio di fattibilità per possibili servizi a favore dei Comuni nell'ambito di competenza
- Attivazione della stazione unica appaltante per l'affidamento dei contratti di lavori servizi e forniture

3. POLITICHE DI SUPPORTO INTERNO/ADEGUAMENTO DELL'ENTE AI CAMBIAMENTI

- Attuazione del Piano dei fabbisogni del personale 2019-2021
- Implementazione delle Politiche del Personale
- Attivazione della stazione unica appaltante per l'affidamento dei contratti di lavori servizi e forniture

1.

POLITICHE PER IL TERRITORIO- RISULTATI

OBIETTIVO	GOVERNO DEL TERRITORIO AL FINE DELLA VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO CULTURALE, ARTISTICO E NATURALE E DELLA SUA TUTELA DAL RISCHIO IDROGEOLOGICO
DESCRIZIONE	<p>La Provincia è attualmente dotata di un Piano Territoriale di Coordinamento Provinciale (PTCP) approvato e successivamente più volte modificato; in ottemperanza alla nuova disciplina del territorio dovrà essere adeguato entro l'1.1.2021, potendo nel frattempo adottare e approvare varianti specifiche.</p> <p>In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Approvazione variante Piano Territoriale del Parco Regionale Fluviale del Taro ed attuazione delle disposizioni relative ai progetti di miglioramento ambientale delle industrie estrattive ricadenti nelle aree di tutela del Piano del parco. - Approvazione della variante al PTCP del distretto agroalimentare del prosciutto di Parma; - Approvazione della variante al PTCP di adeguamento al PAI (fasce fluviali torrenti Parma e Baganza): controdeduzione alle osservazioni presentate (Comune di Parma e Attività produttiva di Felino), adeguamento degli elaborati normativi ed acquisizione dell'intesa da parte della Regione. <p>Si rende inoltre necessario definire modalità di coordinamento con le strutture del territorio (in particolare i settori di Protezione civile organizzati nei Comuni) al fine di tutelare il patrimonio dal rischio idrogeologico.</p>

INDICATORE DI EFFICACIA	DI	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Delibera di adozione	di	FATTO	SI/NO	Approvazione della delibera di Consiglio Provinciale
Valutazione istruttoria del servizio sui programmi di miglioramento ambientale e paesaggistico presentati dalle industrie estrattive.		FATTO	SI/NO	Ci si prefiggere di effettuare la valutazione istruttoria del servizio sui programmi di miglioramento ambientale e paesaggistico presentati dalle industrie estrattive.



Definizione di modalità di coordinamento con i Comuni e la Protezione civile in caso di esondazioni che minaccino il patrimonio provinciale	Definizione di modalità di coordinamento con il Comune di Colorno e la Protezione civile in caso di esondazioni che minaccino la Reggia, da utilizzare negli anni futuri come riferimento anche per gli altri beni provinciali	Sottoscrizione del protocollo entro il 31/12/2019	L'attività verrà svolta nella seconda metà dell'anno
---	--	---	--

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	AL	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Delibera di adozione	FATTO		SI/NO	L'obiettivo è stato raggiunto infatti: <ul style="list-style-type: none"> - con Delibera di Consiglio Provinciale n°27 dell'11 luglio 2019 è stata approvata la variante specifica di adeguamento del P.T.C.P. della Provincia di Parma alla "variante al piano per l'assetto idrogeologico del bacino del Fiume Po (PAI): torrente Baganza da Calestano a confluenza Parma e torrente Parma zona confluenza Baganza"; - con delibera di Consiglio Provinciale n°28 dell'11 luglio 2019 è stata approvata la variante parziale al PTCP relativa al piano d'area del distretto agroalimentare del prosciutto di Parma.
Valutazione istruttoria del servizio sui programmi di miglioramento ambientale e paesaggistico presentati dalle industrie estrattive.	FATTO		SI/NO	E' stata effettuata la valutazione istruttoria sul programma di miglioramento ambientale presentato dalla industria SIP, l'obiettivo è stato pertanto raggiunto.



Definizione di modalità di coordinamento con i Comuni e la Protezione civile in caso di esondazioni che minaccino il patrimonio provinciale	Definizione di modalità di coordinamento con il Comune di Colorno e la Protezione civile in caso di esondazioni che minaccino la Reggia, da utilizzare negli anni futuri come riferimento anche per gli altri beni provinciali	Sottoscrizione del protocollo entro il 31/12/2019	L'obiettivo non è stato raggiunto in quanto il dirigente è andato in quiescenza l'1 agosto 2019. L'obiettivo è confluito nel seguente Progetto "Piano operativo di intervento per la gestione delle emergenze derivanti da criticità idrauliche a danno della Reggia di Colorno" assegnato al nuovo dirigente del Servizio Patrimonio.
---	--	---	--

OBIETTIVO	ATTIVITÀ DI VIGILANZA IN MATERIA ITTICO-VENATORIA E ATTIVITÀ COLLEGATE ALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI CONTROLLO DELLA FAUNA SELVATICA.
DESCRIZIONE	Miglioramento delle attività di vigilanza faunistico- venatoria ed ittica attraverso l'attuazione dello specifico progetto di innovazione e sperimentazione presentato alla Regione. Le principali attività previste dal progetto sono: realizzazione di un sistema informatizzato per il controllo del territorio ed il coordinamento della vigilanza; corso di formazione e aggiornamento professionale per la polizia e le guardie volontarie; creazione di un nucleo di guardie volontarie coordinate di supporto alla polizia locale provinciale. Sottoscrizione delle convenzioni con le associazioni ittico-venatorie ed i raggruppamenti delle Guardie Ecologiche Volontarie(GEV) per lo svolgimento delle attività di vigilanza. Attuazione dei piani di controllo regionali della fauna selvatica.

INDICATORE DI EFFICACIA	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Convenzioni con le Associazioni Venatorie	5	N.	Ci si prefigge, di redigere n°5 determine di approvazione delle convenzioni con le Associazioni Venatorie
Convenzione con raggruppamenti delle Guardie Ecologiche Volontarie	2	N.	Si prevede di stipulare n.2 convenzioni con raggruppamenti delle Guardie Ecologiche Volontarie
Sistema informatizzato per il controllo del territorio	FATTO	SI/NO	L'obiettivo è la realizzazione di un sistema informatizzato per il controllo del territorio
Formazione delle Guardie Giurate Volontarie Venatorie	1	N.	La realizzazione di un corso di formazione per le Guardie Giurate Volontarie Venatorie
Incremento del numero di abbattimenti nell'ambito dei Piani Regionali di controllo della fauna selvatica	+10	%	Ci si prefigge di aumentare del 10% il numero di abbattimenti nell'ambito dei Piani Regionali di controllo della fauna selvatica

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Convenzioni con le Associazioni Venatorie	6	N.	L'obiettivo è stato superato, sono state approvate n.6 convenzioni a fronte delle n.5 preventivate. Le n.6 convenzioni hanno coinvolto le seguenti associazioni: Arcicaccia (determina n. 24 del 21/1/2019); Associazione Nazionale Libera Caccia (determina n. 34 del 21/1/2019); Coldiretti- settore vigilanza venatoria (determina n. 33 del 21/1/2019); Lega Italiana Protezione Uccelli (determina n. 32 del 21/1/2019); Federazione Italiana della Caccia (determina n. 219 del 15/3/2019); Lega ambiente- vigilanza ittico-venatoria (determina . n. 95 del 02/5/2019)
Convenzione con raggruppamenti delle Guardie Ecologiche Volontarie	2	N.	L'obiettivo è stato raggiunto, sono state approvate e sottoscritte le seguenti convenzioni: - raggruppamento GEV di Lega Ambiente (GELA) approvata con determina n. 422 del 02/5/2019; - raggruppamento GEV Parma approvata con determina n. 519 del 16/5/2019.
Sistema informatizzato per il controllo del territorio	FATTO	SI/NO	Con determina n. 446 del 06/5/2019 è stato affidato apposito incarico; in data 27 giugno 2019 è stato presentato al pubblico il sito web per le segnalazioni faunistiche e ambientali.
Formazione delle Guardie Giurate Volontarie	FATTO	N.	Con determina n. 320 del 03/4/2019 è stato approvato il programma del corso. Il corso si è svolto nelle giornate del 6, 13, 20 e 27 maggio 2019 per complessive 12 ore di formazione.
Incremento del numero di abbattimenti nell'ambito dei Piani Regionali di controllo della fauna selvatica	Raggiunta % prevista	%	L'obiettivo complessivamente è stato ampiamente superato, l'incremento abbattimenti Piani Regionali di controllo della fauna selvatica è stato il seguente: - piccione n.6.553 abbattimenti nel primo semestre 2019- incremento + 163,7% (nel 2018 totale abbattimenti n.3.819, primo semestre n.2.485); - cinghiale n. 48 abbattimenti interventi diretti dalla Polizia Provinciale nel primo semestre 2019 - incremento + 166,7% (nel 2018 totale abbattimenti n.45, n.18 nel primo semestre); - capriolo 20 abbattimenti nel primo semestre 2019- interventi diretti della Polizia Provinciale- incremento + 11,1% (nel 2018 totale n.18 abbattimenti, tutti effettuati nel primo semestre); - nutrie: il dato semestrale non è disponibile, in quanto la rilevazione è solo annuale

OBIETTIVO	VIABILITA' PROVINCIALE – INTERVENTI PER RIAPERTURA PONTE COLORNO/CASALMAGGIORE E RAGAZZOLA/SAN DANIELE PO
------------------	--

DESCRIZIONE	Entro il 2020 dovrà essere definito un ampio e approfondito Programma di interventi per ponti e manufatti, per superare la logica emergenziale che ha condizionato gli ultimi anni. Nell'immediato si riconferma la priorità di completamento degli interventi avviati per i due ponti in attraversamento del Po (Ragazzola e Colorno) con l'utilizzo dei fondi ministeriali appositamente stanziati, garantendo così la riapertura completa di ambedue i ponti entro la prossima estate; nel frattempo verrà esplorata, d'intesa con la Provincia di Cremona, la possibilità di accedere ai nuovi fondi stanziati dalla recente Legge Finanziaria per ulteriori interventi manutentivi ai ponti sul Po (completamento intervento Ragazzola, piste ciclabili). Esecuzione interventi sui due ponti sul Po di Colorno e Ragazzola garantendo così la riapertura completa di ambedue i ponti entro l'estate; Implementazione Catasto Ponti con schedatura, rilievo e monitoraggio manufatti.
--------------------	--

INDICATORE DI EFFICACIA	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Riapertura al transito del ponte in attraversamento sul Po di Colorno-Casalmaggiore	FATTO	SI/NO	Ci si prefigge di riaprire al transito il ponte in attraversamento sul Po di Colorno-Casalmaggiore entro il 30 giugno 2019
Riapertura al transito del ponte in attraversamento sul Po di Ragazzola-San Daniele Po	FATTO	SI/NO	Ci si prefigge di riaprire al transito il ponte in attraversamento sul Po di Ragazzola – San Daniele Po, entro il 30 luglio 2019

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Riapertura al transito del ponte in attraversamento sul Po di Colorno-Casalmaggiore	FATTO	SI/NO	La riapertura al traffico del ponte in attraversamento sul fiume Po di Colorno – Casalmaggiore è avvenuta il 5 giugno 2019, entro i termini prefissati.
Riapertura al transito del ponte in attraversamento sul Po di Ragazzola-San Daniele Po	IN RITARDO GIUSTIFICATO	SI/NO	La riapertura al transito del ponte in attraversamento sul Fiume Po di Ragazzola – San Daniele Po, non è avvenuta nei tempi previsti ma è stata posticipata al 14 agosto 2014. Il leggero ritardo è stato causato da forza maggiore non imputabile all'ufficio (eccezionale maltempo del mese di maggio). L'obiettivo è stato comunque raggiunto in quanto è stato compensato dalle migliorie introdotte in corso d'opera.

OBIETTIVO	PIANO OPERATIVO DI INTERVENTO PER LA GESTIONE DELLE EMERGENZE DERIVANTI DA CRITICITÀ IDRAULICHE A DANNO DELLA REGGIA DI COLORNO.
DESCRIZIONE	Il Decreto Legislativo n.1 del 2 gennaio 2018 “ <i>Codice della protezione civile</i> ” attribuisce alla Provincia la vigilanza sulla predisposizione, da parte delle proprie strutture competenti, di servizi urgenti, anche di natura tecnica, da attivare in caso di emergenze. Il Piano Operativo di Intervento, di seguito P.O.I., è finalizzato alla disciplina delle attività del Personale della Provincia per la gestione delle emergenze derivanti da criticità idrauliche a danno della Reggia di Colorno, elemento di assoluto pregio del patrimonio provinciale e localizzata in un’area a rischio significativo sotto il profilo idraulico. Il P.O.I. definirà specifiche attività di preparazione all’emergenza (tempo di pace, comprensivo delle fasi di allertamento) e attività durante le situazioni di emergenza, in pieno accordo con gli strumenti di protezione civile comunale ed intercomunale. Il P.O.I. vuole essere uno strumento che ordina ed agevola i compiti del Personale della Provincia, garantendo efficacia e tempestività nelle necessarie azioni di tutela della Reggia di Colorno in occasione di eventi alluvionali, assicurando altresì il pieno coordinamento con le Autorità e gli Enti che costituiscono il Sistema della Protezione Civile locale (Prefettura, Comune\Unione e Ag. Prot. Civ. RER). Il P.O.I sarà strutturato in tre parti: a) attività in tempo di pace, b) attività in situazioni di allerta o pre-allarme, c) attività in situazione di emergenza.

INDICATORE DI EFFICACIA	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Adozione del P.O.I.	FATTO	SI/NO	Adozione del Decreto del Presidente entro il 31 dicembre 2019

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Adozione del P.O.I.	FATTO	SI/NO	Il Piano Operativo di Intervento è stato approvato con decreto del Presidente n°138 del 24 dicembre 2019

OBIETTIVO	VALORIZZAZIONE E MIGLIOR GESTIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE DELL'ENTE – ELABORAZIONE DEL QUADRO CONOSCITIVO
DESCRIZIONE	Per dare risposta alle necessità di una migliore gestione e valorizzazione del patrimonio immobiliare della Provincia, sarà elaborato uno specifico Quadro Conoscitivo attraverso specifiche schede informative, provvedendo all'organica rappresentazione e valutazione dello stato in essere dei singoli elementi, attraverso l'integrazione delle voci dell'applicativo MEF con l'indicazione dell'inquadramento urbanistico, delle opportunità per una loro valorizzazione e/o riutilizzo (rif. accesso a Programmi di finanziamento EU), delle possibili criticità\elementi ostativi e delle categorie di <i>stakeholders</i> . Il Quadro Conoscitivo sarà costituito da specifiche schede ed elaborati cartografici georeferenziati per analisi territoriali (interazione con la rete di mobilità o interferenze vincoli e tutele). Il progetto ha una valenza pluriennale quindi le azioni successive saranno le seguenti: a) completamento della compilazione delle schede, b) analisi, valutazioni e sintesi del contenuto delle schede c) presentazione degli elaborati.

INDICATORE DI EFFICACIA	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Elaborazione delle schede informative	45	SI/NO	Ci si prefigge di elaborare, entro il 31 dicembre 2019, almeno il 50% del numero totale delle schede che risultano essere complessivamente 90.

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Elaborazione delle schede informative	90	SI/NO	L'obiettivo è stato ampiamente raggiunto perché sono state compilate il 100% delle schede informative a fronte di un 50% preventivato. E' stata inoltre elaborata una scheda di dettaglio per i beni più significativi ed avviate le relative compilazioni

OBIETTIVO	“PIANO PROVINCIALE DI PROTEZIONE CIVILE” - AVVIO DELLE ATTIVITÀ PER LA REDAZIONE DEL PIANO		
DESCRIZIONE	<p>Il Decreto Legislativo n.1 del 2 gennaio 2018 “Codice della protezione civile” prevede per le Province, attraverso specifici indirizzi emanati dalle Regioni, le seguenti competenze:</p> <p>1) l'attuazione, in ambito provinciale, delle attività di previsione e prevenzione dei rischi, stabilite nella programmazione regionale, con l'adozione dei connessi provvedimenti amministrativi e, in particolare, i compiti relativi alla rilevazione, raccolta e elaborazione dei relativi dati sul territorio provinciale;</p> <p>2) la predisposizione dei piani provinciali di protezione civile sulla base degli indirizzi regionali in raccordo con le Prefetture;</p> <p>3) la vigilanza sulla predisposizione da parte delle proprie strutture di protezione civile, dei servizi urgenti, anche di natura tecnica, da attivare in caso di emergenze.</p> <p>Si avviano in tal senso le attività per la futura elaborazione del Piano Provinciale di Protezione Civile attraverso la preliminare acquisizione dei livelli informativi disponibili relativi agli scenari di pericolosità e rischio (geomorfologico, sismico e idraulico) che interessano il Patrimonio e la Rete della Viabilità di competenza della Provincia, provvedendo altresì all'elaborazione di uno specifico Documento Preliminare per la definizione della strategia di coordinamento e integrazione del modello operativo di intervento con le procedure ad oggi adottate in fase di emergenza dal Sistema di Protezione Civile.</p> <p>Il progetto coinvolge due Servizi: Servizio Pianificazione (Ufficio di Piano e Patrimonio) e Servizio Viabilità Infrastrutture. Le fasi di attuazione sono 2 così strutturate: fase 1 si effettuerà la sovrapposizione degli elementi di nostra competenza (viabilità e patrimonio) con gli scenari di pericolosità, individuando quindi elementi di criticità ; fase 2 in accordo con le autorità di protezione civile, ognuno per quanto di proprio interesse provvederà alla definizione e programmazione delle azioni da sviluppare nel successivo anno per l'elaborazione del piano che sarà l'indicazione delle strategie operative suddivise per ambito di competenza.</p> <p>All'interno delle due fasi le azioni di competenza dei due servizi sono le seguenti:</p> <p>Servizio Pianificazione (Ufficio di Piano e Patrimonio): fase 1 - - acquisizione livelli informativi disponibili per la definizione degli scenari di pericolosità e rischio (geomorfologico, sismico e idraulico); fase 2 - elaborazione del Documento Preliminare, ovvero il programma delle attività per quanto di competenza per il patrimonio, con una sintesi dei risultati della fase 1;</p> <p>Servizio Viabilità Infrastrutture: fase 1 - organizzazione scenari di base di vulnerabilità (predisposizione organica della cartografia digitale della rete stradale di competenza provinciale); fase 2 - elaborazione del Documento Preliminare, ovvero il programma delle attività per quanto di competenza per la viabilità, con una sintesi dei risultati della fase 1;</p> <p>Il progetto, anticipatore degli indirizzi regionali citati nel D.Lgs 1/2018, ha una valenza pluriennale, quindi le azioni seguenti si concretizzeranno in accordo con la Prefettura di Parma e l'Agenzia Regionale di Protezione Civile della Regione Emilia Romagna.</p>		
INDICATORE DI EFFICACIA	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Adozione del Documento preliminare	FATTO	SI/NO	Ci si prefigge di adottare, entro il 31 dicembre 2019, con decreto del Presidente, il Documento preliminare contenente la definizione della strategia di coordinamento e integrazione del modello operativo di intervento con le procedure ad oggi adottate in fase di emergenza dal Sistema di Protezione Civile

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Adozione del Documento preliminare	FATTO	SI/NO	<p>Il Documento preliminare è stato approvato con Decreto del Presidente n. 318 del 24 dicembre 2019.</p> <p>Le analisi condotte dal Servizio Pianificazione hanno consentito di determinare in modo specifico la seguente sintesi dei risultati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il grado di esposizione al rischio idrogeologico dei singoli territori comunali, attraverso il calcolo dell'indice di franosità per diverse tipologie di dissesti; - la pericolosità geomorfologica che interessa la viabilità provinciale (56,7 km di strade provinciali sono interessati da fenomeni di dissesto attivi e ben 183,2 km da dissesti quiescenti); - la pericolosità da alluvioni interessante il territorio provinciale e la rete della viabilità (348 kmq del territorio provinciale e 87,2 km di strade provinciali sono interessate da alluvioni frequenti – elevata probabilità con tempo di ritorno tra 50 e 100 anni).

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' MISURA	NOTE AL 31/12
Adozione del Documento preliminare	FATTO	SI/NO	<p>Il Documento preliminare è stato approvato con Decreto del Presidente n. 318 del 24 dicembre 2019.</p> <p>In particolare il Servizio Viabilità ha elaborato in supporto al Servizio Pianificazione i livelli informativi relativi alla struttura del sistema viabilistico provinciale. Ha individuato le singole ripartizioni chilometriche delle singole strade provinciali, al fine di operare in modo omogeneo la definizione degli scenari di pericolosità e rischio (geomorfologico, sismico e idraulico) caratterizzanti il territorio provinciale. In sintesi, grazie all'attività sviluppata, è stato definito il grado di esposizione e possibile coinvolgimento della viabilità provinciale nei diversi scenari di rischio.</p>

2.

POLITICHE PER LA COMUNITA' - RISULTATI

OBIETTIVO	MIGLIORAMENTO PROCEDURE UFFICIO ESPROPRI
DESCRIZIONE	Il Piano del 2018 ha avviato una significativa azione di recupero del pregresso accumulatosi negli anni successivi al 2001/2002, azione sviluppata con ipotesi di valenza pluriennale: i positivi risultati conseguiti confermano la necessità di completare il percorso, superando gli aspetti contingenti e trasformando l'azione in una prassi consolidata, attraverso un costante rapporto con il Servizio Viabilità teso ad evitare in futuro la formazione di nuovo arretrato.

INDICATORE OUTCOME	DI	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Conclusione procedimenti espropriativi	di	10	N	A parte le procedure non concluse nel 2018 per cause indipendenti dalla volontà dell'Ente, i procedimenti da concludere nel secondo semestre dell'anno riguarderanno nuovi interventi avviati dal Servizio Viabilità, per i quali all'occupazione temporanea/d'urgenza dovrà seguire, entro 90 gg., la redazione del Piano particellare e la liquidazione dell'acconto .

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Conclusione di procedimenti espropriativi	9	N	Le attività previste sono state realizzate, con l'eccezione di una parte residuale di una delle procedure, a causa della mancanza di risorse disponibili.

OBIETTIVO	GARANTIRE I TEMPI DI PAGAMENTO DEI DEBITI COMMERCIALI
DESCRIZIONE	<p>La legge di bilancio 2019 pone una particolare attenzione al rispetto delle norme sulla tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni introducendo significative sanzioni per le amministrazioni ritardatarie. Obiettivo strategico del servizio finanziario è quello di garantire il rispetto dei tempi di pagamento con le modalità già previste nel vigente regolamento di contabilità, monitorando i tempi impiegati dagli uffici e se necessario segnalando eventuali ritardi ingiustificati all'organo esecutivo e agli organi di controllo. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - implementare un sistema di controllo dei tempi di pagamento attraverso la predisposizione di report mensili sulla situazione delle fatture assegnate agli uffici con segnalazione di fatture prese in carico in ritardo e dei ritardi nelle liquidazioni. - - miglioramento della capacità di riscossione delle entrate sia tributarie che patrimoniali (con particolare riferimento alla TEFA) attraverso l'implementazione di una procedura di monitoraggio e sollecito dei soggetti debitori. Attività: - Verifica trimestrale della riscossione dei residui - invio sistematico dei

solleciti - eventuale organizzazione di incontri con gli enti debitori che presentano le situazioni più problematiche

INDICATORE DI OUTCOME	VALORE DA RAGGIUNGERE		UNITA' DI MISURA	NOTE
Report trimestrali della riscossione dei residui	4	N.	Redazione di n.4 report	
Miglioramento del rapporto riscossioni/residui TEFA (Tributo ambientale)	82%	%	Migliorare la capacità di riscossione passando dal 79,30% del 2018 all' 82% del 2019	

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	AL	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Report trimestrali della riscossione dei residui	4		N.	L'obiettivo è stato raggiunto in quanto lo stato delle riscossioni è stato verificato con cadenza quadrimestrale tramite n. 4 report redatti dalla Posizione Organizzativa dell'Ufficio Competente e condiviso con il Dirigente. Inoltre, in coincidenza con le verifiche sono state inviate lettere di sollecito ai comuni inadempienti.

Miglioramento del rapporto riscossioni/residui TEFA (Tributo ambientale)	73%	%	<p>L'obiettivo non è stato raggiunto in quanto la percentuale di riscossione ottenuta è stata del 73%.</p> <p>Il non raggiungimento è imputabile alla sola situazione problematica di rilievo corrispondente al Comune di Parma che da solo ha un accertato a residuo (2018 e prec.) di € 297.810,30, tale importo è di gran lunga il più elevato e pari da solo al 9,5% del totale dei residui. Purtroppo questo evento ha reso impossibile il miglioramento della percentuale di riscossione rispetto al 2018, anno nel quale il Comune di Parma aveva regolarmente versato gli arretrati. La percentuale di riscossione dei residui escluso il Comune di Parma raggiunge l'obiettivo dell'82%, questo dato testimonia il risultato positivo dell'azione sugli altri comuni storicamente più ritardatari nei versamenti.</p>
--	-----	---	--

OBIETTIVO	STUDIO DI FATTIBILITA' PER POSSIBILI SERVIZI A FAVORE DEI COMUNI NELL'AMBITO DI COMPETENZA
DESCRIZIONE	<p>L'obiettivo consiste nelle seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - indagine tra i Comuni inferiori a 5.000 abitanti sulle necessità di supporto nelle attività di competenza del proprio Servizio; - effettuazione di uno studio di fattibilità circa l'attuazione del/dei servizi richiesti

INDICATORE DI OUTCOME	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Presentazione dello studio di fattibilità	FATTO	SI/NO	Presentazione dello studio di fattibilità entro il 31 luglio 2019
Attivazione eventuali servizi	FATTO	SI/NO	Attivazione di eventuali servizi a favore dei Comuni entro il 31 dicembre 2019

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12

Presentazione dello studio di fattibilità	FATTO PARZIALMENTE	SI/NO	Lo studio di fattibilità non è stato redatto in quanto le lettere inviate ai Comuni non hanno ricevuto risposte. Permangono forti perplessità in merito alle modalità di rilevazione dell'interesse: è probabile che porre la domanda in modo così generico abbia ridotto la propensione a rispondere da parte dei Comuni.
Attivazione eventuali servizi	NON FATTO	SI/NO	L'obiettivo non è stato raggiunto in quanto non è stato redatto lo studio di fattibilità come sopra specificato.

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	AL	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Presentazione dello studio di fattibilità	FATTO		SI/NO	Lo studio di fattibilità relativamente alla convenzione "vice segretari" finalizzata a fornire supporto ai comuni con sede vacante e con meno di 5.000 abitanti mettendo a disposizione i due Vice-Segretari della Provincia stessa per ricoprire le funzioni di Vice-Segretario, in via straordinaria e per un periodo massimo di 4 mesi, è stato condotto con accuratezza. Il testo elaborato della bozza di convenzione è stato quindi sottoposto al parere del Prefetto. L'obiettivo è stato pertanto raggiunto.
Attivazione eventuali servizi	NON FATTO		SI/NO	L'obiettivo non è stato raggiunto perché non è stato possibile attivare il servizio individuato entro il 31 dicembre 2019 in quanto l'Albo dei Segretari ha dato parere negativo.

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	AL	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Presentazione dello studio di fattibilità	FATTO PARZIALMENTE		SI/NO	Lo studio di fattibilità è stato condotto, ma sono stati coinvolti solo 3 Comuni e le analisi condotte non prevedono una stima dei carichi di attività, né una valutazione del costo che la Provincia sosterrebbe e del prezzo che i Comuni potrebbero essere disposti a pagare.
Attivazione eventuali servizi	NON FATTO		SI/NO	L'obiettivo non è stato raggiunto in quanto non è stato attivato nessun servizio.

OBIETTIVO	ATTIVAZIONE DELLA STAZIONE UNICA APPALTANTE PER L'AFFIDAMENTO DEI CONTRATTI DI LAVORI SERVIZI E FORNITURE
DESCRIZIONE	La legge di riforma delle Province individua tra i possibili ambiti di attività la gestione dei procedimenti di individuazione del contraente per la stipulazione dei contratti di lavori servizi e forniture. In pari tempo la Provincia di Parma ad oggi non ha attivato una struttura per la gestione accentrata dei procedimenti di affidamento. Nella riorganizzazione dell'Ente peraltro si è previsto che il servizio Affari Generali fosse incaricato dell'attivazione di una struttura in grado di gestire la fase che procede dall'approvazione del progetto fino alla stipulazione del contratto. Detta struttura, una volta attivata per i servizi interni – entro il 31 dicembre 2019 - dovrà estendere la propria attività agli enti del territorio (non soltanto i comuni) a partire dall'anno 2020.

INDICATORE DI OUTCOME	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
RISULTATO	100	%	Numero degli affidamenti gestiti dalla SUA rispetto a numero di affidamenti complessivamente disposti dalla provincia (di evidenza pubblica)
TEMPI DI ATTIVAZIONE	15	gg	L'obiettivo che si intende raggiungere è che almeno 80% delle pratiche sia attivata in 15 giorni dal ricevimento della documentazione
TEMPI DI ADOZIONE DELL'AGGIUDICAZIONE CONDIZIONATA		%	Ci si prefigge per le procedure aperte che l'adozione dell'aggiudicazione condizionata avvenga per almeno il 75% entro i seguenti termini: da 70 a 90 giorni per gli appalti da aggiudicare al massimo ribasso; dal 90 a 150 giorni per gli appalti da aggiudicare con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa
IMPLEMENTAZIONE DELLA SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	FATTO	SI/NO	Attivazione di una sezione per pubblicazione di tutte le informazioni connesse agli affidamenti diretti, all'interno di Amministrazione Trasparente entro il 31 dicembre 2019

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	DI RISULTATO	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
RISULTATO		100	%	Nel periodo di attivazione la Stazione Unica Appaltante ha gestito tutti i procedimenti di evidenza pubblica disposti dalla Provincia. L'obiettivo è stato pertanto raggiunto.
TEMPI DI ATTIVAZIONE		15	gg	Il 100% di tutte le pratiche sono state indette entro 15 giorni dal ricevimento della documentazione completa e nel rispetto dei tempi previsti per la chiusura delle gare, a fronte di un 80% di pratiche preventivate.

TEMPI DI ADOZIONE DELL'AGGIUDICAZIONE CONDIZIONATA	FATTO	%	La prima gara, con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa è stata indetta il 28 ottobre 2019 – i termini per presentazione offerte sono scaduti il 25 novembre 2019 – la commissione è stata nominata il 9 dicembre 2019 – la seduta di apertura delle buste recanti le offerte economiche è stata fissata per il 3 febbraio 2020. La gara ha quindi rispettato i termini previsti.
IMPLEMENTAZIONE DELLA SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	FATTO	SI/NO	Con il decreto del Presidente 196/2019 sono state adottate le nuove linee guida per la gestione degli affidamenti con procedure negoziate e/o di affidamento diretto. Dal 1° dicembre 2019 sono presenti nella sezione "amministrazione Trasparente" sottosezione "bandi di gara e Contratti" griglie separate dedicate agli affidamenti senza gara pubblica rispettivamente nei lavori e nei servizi e forniture. L'ufficio controllo atti monitora costantemente l'aggiornamento. L'obiettivo è stato raggiunto.

3.

POLITICHE DI SUPPORTO INTERNO/ADEGUAMENTO DELL'ENTE AI CAMBIAMENTI- RISULTATI

OBIETTIVO	ATTUAZIONE DEL PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2019-2021
DESCRIZIONE	Lo sblocco delle assunzioni per le Province ha permesso dopo anni di costruire un piano dei fabbisogni del personale confacente ad una visione strategica dell'ente che si pone l'obiettivo di consolidare i settori fondamentali della Provincia. Tale piano, per il numero delle nuove figure previste, ha una valenza straordinaria e vede il coinvolgimento attivo dell'ufficio di gestione delle risorse umane che deve essere esso stesso essere consolidato con l'acquisizione di una figura di categoria D con competenze specifiche.

INDICATORE EFFICACIA	DI	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
----------------------	----	-----------------------	------------------	------

Piano del Piano Occupazionale	FATTO	SI/NO	E' la realizzazione del piano occupazionale (per quanto di propria competenza) per il notevole numero di nuove assunzioni previste nel piano si configura come attività d'ufficio con valenza straordinaria.
-------------------------------	-------	-------	--

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	AL	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Piano del Piano Occupazionale	FATTO		SI/NO	Il Piano è stato realizzato per quanto previsto nell'annualità 2019, il 100% delle procedure di assunzione previste sono state attivate entro il 2019, come da programma.

OBIETTIVO	IMPLEMENTAZIONE DELLE POLITICHE DEL PERSONALE
DESCRIZIONE	<p>Il progetto si propone di implementare le politiche del personale con le seguenti azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Gestione delle relazioni sindacali ai fini della stipula del contratto decentrato 2019 2) Riorganizzazione dell'Ente <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le modifiche normative intervenute (la facoltà di assumere personale a tempo indeterminato per le Province, la quota 100) comportano la necessità di una riorganizzazione della struttura dell'Ente, attraverso la revisione dell'organigramma generale e del funzionigramma. 3) Consolidamento ed evoluzione del Ciclo della performance <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborazione del Piano delle Performance 2019-2021 ▪ Elaborazione della Relazione al Piano della Performance 2018 4) Reclutamento delle 3 figure dirigenziali 5) Revisione del Regolamento per l'incentivo per le attività tecniche <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborazione del Regolamento, contrattazione con le OO.SS, approvazione

INDICATORE DI EFFICACIA	VALORE RAGGIUNGERE	DA	UNITA' DI MISURA	NOTE
Contratto decentrato 2019	FATTO		SI/NO	Ci si prefigge di stipulare il contratto decentrato 2019 entro il 30 novembre 2019.
Riorganizzazione dell'Ente	FATTO		SI/NO	L'obiettivo è la riorganizzazione dell'ente mediante l'approvazione del nuovo organigramma, funzionigramma, nuova metodologia di pesatura dei dirigenti e la redistribuzione degli incarichi dirigenziali
Consolidamento ed evoluzione del ciclo della performance	FATTO		SI/NO	L'approvazione del Piano della Performance e della Relazione al Piano della Performance

Reclutamento delle 3 figure dirigenziali	FATTO	SI/NO	Ci si prefigge di assumere le 3 figure dirigenziali di cui necessità l'Ente
Regolamento per l'incentivo per le attività tecniche	FATTO	SI/NO	L'approvazione del nuovo Regolamento per l'incentivo per le attività tecniche

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Contratto decentrato 2019	FATTO	SI/NO	Le modifiche agli artt. 11 comma 5 e 16 comma 5 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente della Provincia di Parma per il triennio 2018 – 2020 sono state sottoscritte in data 27 novembre 2019. Il Contratto Decentrato Integrativo Economico 2019 è stato firmato il 6 dicembre 2019, in quanto vi è stata una modifica della costituzione del fondo delle risorse decentrate anno 2019 da parte del Servizio Gestione del Personale (determine n°1383 del 15.11.2019 e n°1453 del 20.11.2019).

Riorganizzazione dell'Ente	FATTO	SI/NO	<p>La riorganizzazione è stata effettuata attraverso le seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - approvazione del nuovo organigramma con decreto del Presidente n°41 del 27 febbraio 2019; - approvazione della micro-struttura e del funzionigramma dei Servizi dell'Ente mediante l'aggregazione delle funzioni di pertinenza, nell'ambito degli Uffici, allo scopo di garantirne un'efficienza organizzativa ottimale con determina dirigenziale n°847 del 29 luglio 2019; - approvazione della metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali con decreto del Presidente n° n°197 del 3 ottobre 2019; - approvazione della pesatura delle posizioni dirigenziali per l'anno 2019 con decreto del Presidente n°312 del 19 dicembre 2019; - redazione delle proposte di redistribuzione degli incarichi dirigenziali a seguito dei pensionamenti di 2 dirigenti e al ripristino dell'organico dirigenziale con l'assunzione di n. 3 dirigenti. Sono stati attribuiti gli incarichi dirigenziali con le seguenti Disposizioni presidenziali n°21392 del 31 luglio 2019, n°23503 del 29 agosto 2019. n°23504 del 29 agosto 2019 e n°25889 del 26 settembre 2019.
Consolidamento ed evoluzione del ciclo della performance	FATTO	SI/NO	<p>Redazione del Piano della performance 2019, approvato con Decreto n° 63 del 1 aprile 2019.</p> <p>Redazione della Relazione al Piano della Performance 2018 approvata dal Presidente con decreto del Presidente n° 114 del 10 giugno 2019.</p>
Reclutamento delle 3 figure dirigenziali	FATTO	SI/NO	<p>I dirigenti sono stati assunti secondo la seguente tempistica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 agosto 2019 il dirigente del Servizio Affari Generali – Stazione Unica Appaltante – Anticorruzione e Trasparenza, - 1 settembre 2019 il dirigente del Servizio Pianificazione Territoriale – Trasporti – Programmazione Rete Scolastica – Edilizia Scolastica Patrimonio – Sicurezza sul lavoro, - 1 ottobre 2019 il dirigente del Servizio Viabilità e Infrastrutture – Trasporti Eccezionali – Espropri (dal 1.8.2019 – 30.9.2019 in comando parziale dal Comune di Parma)

Regolamento per l'incentivo per le attività tecniche	FATTO	SI/NO	Il Contratto Integrativo relativo al Regolamento recante norme e criteri per la ripartizione dell'incentivo di cui all'articolo 113 del d.lgs. 18.04.2016 n. 50/2016 e ss.mm.ii., è stato sottoscritto in data 12 novembre 2019. Il regolamento è stato approvato con decreto del Presidente n. 255 del 18/11/2019
--	-------	-------	--

4.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA-RISULTATI

OBIETTIVO	Indagine di Customer Satisfaction - utilizzo dati e indagine sui servizi esterni ed interni in un'ottica di miglioramento continuo
DESCRIZIONE	Nella Pubblica Amministrazione, ormai da diversi anni, si è affermata la logica della qualità, della trasparenza e dell'efficacia dei servizi offerti. Questo è dovuto sia ai cambiamenti determinati dall'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii., che ad un cambio di mentalità che ha permesso di trasformare la cultura degli "adempimenti" in cultura del "risultato". La customer satisfaction non può pertanto costituire un evento sporadico, in quanto solo il monitoraggio costante consente di far emergere la percezione della qualità dei servizi erogati e il livello di soddisfazione correlato, per poter così impostare eventuali interventi di miglioramento. La Provincia di Parma effettua indagini di customer satisfaction dal 2013 al fine di migliorare la qualità dei propri prodotti/servizi erogati in relazione alle esigenze manifestate dagli utenti interni ed esterni. Nel triennio 2019 – 2021 la Provincia si pone l'obiettivo di realizzare le indagini di customer satisfaction e di utilizzare i dati derivanti dalle rilevazioni per identificare degli elementi migliorativi dell'indagine di ogni anno ed individuare i punti di forza e di debolezza dei servizi offerti, con la predisposizione da parte dei dirigenti di indicazioni programmatiche in un'ottica di miglioramento continuo delle performance.

INDICATORE EFFICACIA	DI	VALORE RAGGIUNGERE	DA	UNITA' DI MISURA	NOTE
Realizzazione dell'indagine di customer satisfaction	di	FATTO		SI/NO	La somministrazione dei questionari di un'indagine di customer satisfaction, al fine di migliorare i servizi e renderli più conformi alle necessità dell'utenza, entro il 30 novembre 2019
Analisi organizzativa dei risultati da parte del Comitato dei Dirigenti		FATTO		SI/NO	Realizzazione di un'analisi organizzativa dei risultati da parte del Comitato dei Dirigenti entro il 31.12. 2019

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Realizzazione dell'indagine di customer satisfaction	FATTO	SI/NO	Il Servizio Organizzazione, in continuità con quanto fatto negli anni precedenti, ha individuato insieme ai Responsabili le attività da indagare e i questionari da utilizzare per le indagini di customer satisfaction, che sono stati sottoposti alla validazione del Segretario Generale. Le indagini, mediante l'utilizzo della piattaforma LimeSurvey, sono state inviate ai destinatari nel periodo tra il 14 e il 16 ottobre 2019, che sono stati sollecitati in modo massivo via mail il 31 ottobre 2019. Sono stati effettuati, inoltre, degli ulteriori solleciti telefonici. Le indagini hanno riguardato n. 19 categorie di soggetti, di cui n.9 interne e n.10 esterne. Gli esiti riferiti agli ultimi tre anni di indagine sono pubblicati in un report di sintesi che fornisce le informazioni in forma anonima e aggregata. L'obiettivo è stato ampiamente raggiunto.
Analisi organizzativa dei risultati da parte del Comitato dei Dirigenti	FATTO	SI/NO	L'obiettivo è stato raggiunto in quanto il 20 dicembre 2019 (prot. n.34490 del 19 dicembre 2019) si è riunita la Conferenza dei Dirigenti e ha redatto una relazione sugli esiti delle indagini e sul confronto con gli anni precedenti. La relazione non è stata particolarmente approfondita, in quanto 3 dei 4 dirigenti sono stati assunti nella seconda metà del 2020, per cui non hanno ancora conosciuto a fondo le criticità dei servizi da loro diretti. Le informazioni sono state trattate sempre in forma anonima e aggregata.

OBIETTIVO	Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – adempimenti e formazione
DESCRIZIONE	<p>Determinazione degli atti di pianificazione in materia di anticorruzione e trasparenza, relativi alle misure di prevenzione e informativa a favore degli utenti esterni e dei dipendenti, rispetto alla piena legittimità e trasparenza dell'azione amministrativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza entro il termine di legge, tenendo anche conto delle indicazioni dell'ANAC. - Attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione individuati nel Piano medesimo. - Approvazione della Relazione annuale sull'efficacia delle misure di prevenzione adottate. <p>L'obiettivo coinvolge i dipendenti per quanto riguarda le modalità di lavoro, alla luce delle misure di prevenzione del rischio corruttivo. La dimensione della maggior trasparenza dell'attività amministrativa verso l'esterno sarà effettuata mediante l'aggiornamento del sito web dell'Ente</p>

INDICATORE DI EFFICACIA	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza	100%	%	Si prevede di realizzare al 100% il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
Aggiornamento del sito internet della Provincia, in particolare la sezione "Amministrazione Trasparente"	FATTO	SI/NO	Aggiornamento del sito internet della Provincia, in particolare la sezione "Amministrazione Trasparente"
N. 1 intervento formativo sulle tecniche di redazione degli atti.	1	N.	Ci si prefigge di organizzare un intervento formativo rivolto ai dipendenti estensori di atti, che illustri i principi e le tecniche di redazione di atti immuni da vizi, alla luce della nuova normativa in materia di armonizzazione contabile e di privacy, calibrato in relazione a quanto evidenziato in sede di controllo preventivo e successivo degli atti, effettuato da docente esterno
N.1 seminario di studio in tema di contratti pubblici, alla luce della Legge di bilancio 2019 e del Decreto Semplificazioni.	1	N.	L'obiettivo è la realizzazione n.1 seminario di studio in tema di contratti pubblici, alla luce della Legge di bilancio 2019 e del Decreto Semplificazioni, con approfondimento del processo di stipula dei contratti dopo l'entrata in vigore dell'obbligo di utilizzo dei mezzi di comunicazione elettronici nello svolgimento di procedure di aggiudicazione, effettuato da docente

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza	100%	%	<p>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato approvato con Decreto Presidenziale n° 16 del 28/01/2019. Il contenuto del Piano è stato realizzato al 100% e le misure hanno riguardato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la gestione del rischio; - la rotazione del personale; - l'inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali D. Lgs. 39/2013; - il conferimento e autorizzazioni di incarichi ai dipendenti; - la tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (whistleblowing); - l'attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate e/o controllate; - il divieto di pantouflage; - la fase di avvio della predisposizione del Piano 2020-2022.
Aggiornamento del sito internet della Provincia, in particolare la sezione "Amministrazione Trasparente"	FATTO	SI/NO	<p>Nel mese di novembre è stato effettuato un monitoraggio generale dei dati pubblicati sul sito web dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente" per la sezione "Bandi di gara e contratti"; la verifica ha riguardato un campione del 5% dei records pubblicati sull'applicativo "Casa di vetro" nel semestre aprile-settembre, estratti tramite un generatore casuale di numeri. Il livello dell'adempimento è risultato generalmente buono: la mancanza di alcuni elementi è stata segnalata ai Responsabili competenti per le opportune integrazioni. L'indicatore delle visite, relativamente alla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente, riporta un numero di visite molto elevato; è pervenuta una sola richiesta di accesso civico "semplice" che non ha richiesto adeguamento nella pubblicazione dei dati e n. 2 richieste di accesso civico "generalizzato".</p> <p>L'obiettivo è stato pertanto raggiunto.</p>

N. 1 intervento formativo sulle tecniche di redazione degli atti.	1	N.	<p>Con determina dirigenziale n°881 del 2 agosto 2019 è stato affidato il servizio di formazione in house dei dipendenti della Provincia di Parma in materia di anticorruzione ad UPI Emilia Romagna. In data 21 novembre 2019 è stato realizzato l'intervento formativo "Come si scrive un atto amministrativo alla luce delle nuove regole della armonizzazione contabile e del decreto sulla privacy".</p> <p>Il corso ha illustrato i principi e le tecniche per redigere atti amministrativi immuni da vizi, attraverso l'analisi del concetto di atto amministrativo, e di quelli di competenza e motivazione, e di come tali elementi vadano ad incidere sulle singole parti del provvedimento amministrativo. Al seminario hanno partecipato 42 dipendenti.</p>
N.1 seminario di studio in tema di contratti pubblici, alla luce della Legge di bilancio 2019 e del Decreto Semplificazioni.	1	N.	<p>Con determina dirigenziale n°881 del 2 agosto 2019 è stato affidato il servizio di formazione in house dei dipendenti della Provincia di Parma in materia di anticorruzione ad UPI Emilia Romagna. In data 17 ottobre 2019 è stato realizzato il seminario di studio "I contratti pubblici tra decreto sblocca cantieri e propositi di sospensione parziale del codice".</p> <p>Il seminario di studio ha analizzato, con un taglio prevalentemente pratico, le numerose innovazioni intervenute, oltre a delineare un quadro sistemico dell'incerta attuale disciplina. Al seminario hanno partecipato 38 dipendenti.</p>

VALUTAZIONE PERSONALE NON DIRIGENZIALE

Posizioni organizzative

Il Presidente con proprio decreto n°226 del 30 novembre 2018 ha dato mandato ai dirigenti di prorogare le 14 posizioni organizzative in scadenza al 31 dicembre 2018, fino all'applicazione della nuova metodologia di attribuzione e graduazione delle posizioni organizzative, proroga disposta con determina dirigenziale n°1416 del 12 dicembre 2018.

Pertanto sono stati adottati i seguenti atti riorganizzativi:

- con decreto del Presidente n°82 del 16 aprile 2019 è stato approvato il Regolamento per l'istituzione dell'area delle posizioni organizzative e il conferimento dei relativi incarichi - adeguato alle disposizioni previste dal CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21.05.2018, inserito nel Regolamento per l'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi tramite l'art. 21 Bis;
- con determina n°399 del 17 aprile 2019 sono stati approvati i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative di cui agli artt. 13-14-15 del CCNL 21.05.2018;
- con decreto del Presidente n.101 del 14 maggio 2019 è stato approvato il Piano del Fabbisogno relativo all'area delle Posizioni Organizzative, dal 21 maggio 2019 al 31 maggio 2020; con determina n°518 del 16 maggio 2019 è stata approvata l'istituzione delle posizioni organizzative per il periodo dal 21 maggio 2019 al 31 maggio 2020.

In relazione alla riorganizzazione sopra esposta, nel 2019 si sono verificate le seguenti situazioni:

- n°11 dipendenti titolari di posizione organizzativa hanno avuto accesso alla valutazione completa per il periodo gennaio - dicembre 2019;
- n. 1 dipendente, non più titolare di Posizione Organizzativa è stato valutato in proporzione alla durata del servizio (gennaio - 20 maggio 2019);
- n. 1 dipendente, nuovo titolare di Posizione Organizzativa è stato valutato in proporzione alla durata del servizio (21 maggio - dicembre 2019);
- n. 1 dipendente, non più titolare di Posizione Organizzativa è stato valutato in proporzione alla durata del servizio (gennaio - 31 agosto 2019);
- n. 1 dipendente, nuovo titolare di Posizione Organizzativa non è stato valutato in quanto ha lavorato meno di 60 giorni nell'arco del 2019 (2 dicembre - 31 dicembre 2019);

Tutte le 14 P.O. sono state valutate sia sulla performance individuale che sulla performance organizzativa, relativamente ai due progetti comuni a tutto l'Ente descritti in precedenza.

Alla performance organizzativa è stato assegnato il punteggio pieno, vale a dire 300 millesimi per ogni Posizione Organizzativa, come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance 2019, così suddivisi:

1. 150 punti - sui risultati dell'indagine di Customer Satisfaction - utilizzo dati e indagine sui servizi esterni ed interni in un'ottica di miglioramento continuo;
2. 150 punti - Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza - adempimenti e formazione.

Per la performance individuale, le P.O. sono state valutate sia sulle prestazioni che sul comportamento. Per valutare le prestazioni ad ogni P.O. sono stati assegnati due progetti. Analizzando la valutazione dei progetti al 31/12/2019, si rileva che tutti i progetti hanno raggiunto il 100%.

Sul comportamento, tutte le P.O. si collocano nella fascia massima di punteggio assegnabile (400 millesimi) rispetto ai 5 scaglioni previsti. Relativamente alla sola valutazione del comportamento le Posizioni Organizzative si sono collocate in un range da 350 a 400

Nella tabella sottoelencata viene riportata la statistica delle valutazioni minima, media e massima effettuata e dell'importo minimo, medio e massimo corrisposto di retribuzione di risultato annuale:

STATISTICHE VALUTAZIONI COMPORTAMENTO			
NUMERO	MINIMO	MEDIA	MASSIMA
15	350	376,2	400

STATISTICHE IMPORTI*			
NUMERO	MINIMO	MEDIA	MASSIMA
15	872,23	1.549,00	2.083,08

* importi al netto degli incentivi per le funzioni tecniche

Personale del comparto

Il personale di comparto della Provincia di Parma per l'anno 2019 è stato valutato dal personale dirigenziale a cui è assegnato in base sia alla performance organizzativa che alla performance individuale.

Hanno avuto accesso alla valutazione 135 dipendenti, di cui 2 non hanno avuto accesso perché hanno lavorato meno di 60 giorni nell'arco del 2019. Per la performance organizzativa tutti i dipendenti di comparto sono stati valutati sui due progetti comuni di Ente, sopra descritti.

La performance organizzativa è stata valutata a punteggio pieno, attribuendo 300 millesimi per ogni dipendente del comparto, come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance 2019, così suddivisi:

3. 150 punti - sui risultati dell'indagine di Customer Satisfaction - utilizzo dati e indagine sui servizi esterni ed interni in un'ottica di miglioramento continuo;
4. 150 punti - Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza - adempimenti e formazione.

A seguito delle valutazioni eseguite, il 97,04% dei dipendenti di comparto valutati si sono collocati nella fascia massima di punteggio (700 millesimi), il 2,22% si è collocato nella fascia di punteggio dal 71% all'84,99%, lo 0,74% si è collocato nella fascia dal 51% al 70,99%.

Relativamente alla sola valutazione del comportamento, punteggio massimo 400, il Personale di Comparto si è collocato in un range da 267,5 a 398,5.

Nella tabella sottoelencata viene riportata la statistica delle valutazioni minima, media e massima effettuata e dell'importo minimo, medio e massimo corrisposto di salario accessorio annuale legato alla produttività:

STATISTICHE VALUTAZIONI COMPORTAMENTO			
NUMERO	MINIMO	MEDIA	MASSIMA
135	267,5	373,4	398,5

STATISTICHE IMPORTI*			
NUMERO	MINIMO	MEDIA	MASSIMA
135	924,06	1.283,83	1.685,16

* importi al netto degli incentivi per le funzioni tecniche

Nel 2019 è stato attribuito il premio individuale previsto dall'art.69 "Differenziazione del premio individuale" del CCNL/2018. Il Premio è stato disciplinato nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente della Provincia di Parma per il triennio 2018 - 2020, sottoscritto in data 18 dicembre 2018 e successivamente modificato nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente della Provincia di Parma per il triennio 2018 - 2020 sottoscritto in data 27 novembre 2019.

Il suddetto Contratto prevede che ai fini della DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE, una quota del 4,5% della somma destinata a premi correlati alla performance individuale sia attribuita a detta maggiorazione del premio. La maggiorazione del premio non deve essere inferiore al 30% del valore medio dei premi attribuiti nell'anno in corso. La quota dei beneficiari e' stata individuata nel 15% del personale di ogni dirigente che presenti, nella valutazione annuale, i valori più alti. A parità di punteggio è stata stabilita la priorità per il dipendente che ha ricevuto una valutazione più alta in un determinato indicatore comportamentale, da individuare nel Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante della Provincia di Parma".

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance della Provincia ha previsto che il criterio comportamentale utile, ai fini di assegnare la priorità a un dipendente, tra colleghi che hanno avuto i valori più alti nella valutazione annuale, ma di eguale misura, è il seguente: "relazione con gli utenti esterni e interni". In caso di ulteriore situazione di parità, il criterio comportamentale suppletivo individuato è il seguente: "buone interazioni con gli altri colleghi". A seguito dell'applicazione dei predetti due criteri per i casi di ex aequo, in caso di ulteriore ex aequo si darà priorità alla maggiore età anagrafica, per il solo 2019".

I dipendenti di comparto che hanno percepito il superpremio di € 413,41 sono stati complessivamente n°20.

CONCLUSIONI FINALI

In sintesi la premialità 2019 distribuita è la seguente:

Dipendenti (produttività) € 173.317,72

Super premio € 8.268,33

Area Posizioni Organizzative € 21.348,79

Dirigenti € 30.621,31

Totale complessivo € 233.556,15

Spesa di personale 2019 ⁽¹⁾ € 6.369.081,43

Incidenza premialità / spesa di personale 3,82%

Spese correnti anno 2019 (impegnato) € 37.018.483,92

Incidenza spesa di personale / spese correnti 17,21% %

⁽¹⁾ Nella Spesa di personale e nell'incidenza premialità sono comprese anche la retribuzione di posizione e di risultato del Segretario Generale, per motivi di coerenza con i dati del Bilancio consuntivo.