



**PROVINCIA
DI PARMA**

**PIANO DELLA PERFORMANCE
2020-2022**

SOMMARIO

PREMESSA	3
Assetto Normativo delle Province	3
ORGANIZZAZIONE DELLA PROVINCIA DI PARMA	4
Le funzioni fondamentali in capo alle attuali Province disciplinate dalla L.56/2014	4
Il contesto istituzionale: gli organi di governo	4
Il contesto interno: organizzazione dell'ente	5
IL CONTESTO ESTERNO: LA PROVINCIA DI PARMA IN CIFRE	7
Popolazione	7
Economia insediata	11
IL CICLO DELLA PERFORMANCE	15
GLI OBIETTIVI STRATEGICI 2020-2022 – ALLEGATI N.18	19

PREMESSA

Assetto Normativo delle Province

A 5 anni dall'approvazione della legge n.56/2014 che aveva avviato un processo di riforma delle Province verso una conformazione come enti di area vasta, e a 3 anni dall'esito referendario del dicembre 2016 che ha rimesso in discussione la predetta legge, le Province sono tutt'oggi in un limbo in attesa che una nuova legge ordinaria definisca il loro riordino sostanziale e non solo formale.

Per quanto riguarda gli assetti finanziari, dopo alcuni interventi che hanno ridimensionato le risorse del Fondo di riequilibrio provinciale, sono poi intervenute nel tempo diverse misure di sostegno finanziario, volte al conferimento in parte delle risorse necessarie per l'esercizio delle funzioni fondamentali.

Nel 2018 le Province sono tornate ad approvare i bilanci triennali; sicuramente, dal lato contabile è stato fatto un importante, anche se non definitivo, passo avanti nel consolidare i conti delle Province, sia sul piano strettamente finanziario, che su quello delle regole, ripristinando, ad esempio, la triennialità del bilancio, per quanto ancora in un contesto di risorse inadeguate.

Dopo diversi anni di particolare difficoltà la Provincia di Parma, con l'approvazione del bilancio triennale in data 20/12/2019, è tornata ad una più consona tempistica di redazione dei documenti di programmazione e di bilancio.

La legge di Bilancio 2020 (legge 27 dicembre 2019, n.160), il DL "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili" Convertito con modificazioni dalla Legge 19 dicembre 2019, n.157, e il DL n. 162/2019 cosiddetto "MILLEPROROGHE" contengono norme e interventi molto importanti per le Province.

In particolare la legge di Bilancio 2020 ha innovato ulteriormente il quadro di riferimento della finanza pubblica, incidendo in modo definitivo sull'assetto del bilancio, delle entrate, degli investimenti, delle riscossioni, dei tributi degli enti locali, prevedendo, inoltre, sia contributi per investimenti in settori specifici (messa in sicurezza di strade efficientamento energetico delle scuole) che la cessazione dell'applicazione di alcune misure in materia di «contenimento, riduzione della spesa e di obblighi formativi. Ha previsto, in più, l'indennità per il Presidente della Provincia e novità in materia di assunzioni del personale.

Relativamente al fronte organizzativo, la legge, a partire dalla Legge di bilancio 2018, abrogando buona parte del comma 420 dell'articolo unico della l. 190/2016, ha restituito alle Province la capacità di programmazione del Personale e di assunzione, nel quadro di limiti precisi, e previa adozione di un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56.

Al momento si è in attesa del dpcm attuativo relativo alle nuove disposizioni in materia di assunzioni del personale.

ORGANIZZAZIONE DELLA PROVINCIA DI PARMA

Le funzioni fondamentali in capo alle attuali Province disciplinate dalla L.56/2014

Le funzioni fondamentali in capo alle attuali Province sono disciplinate dai commi 85 e seguenti dell'art. 1 della L.56/2014

“85. Le province di cui ai commi da 51 a 53, quali enti con funzioni di area vasta, esercitano le seguenti funzioni fondamentali:

- a) pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;*
- b) pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;*
- c) programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;*
- d) raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;*
- e) gestione dell'edilizia scolastica;*
- f) controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.*

86. Le province di cui al comma 3, secondo periodo, esercitano altresì le seguenti ulteriori funzioni fondamentali:

- a) cura dello sviluppo strategico del territorio e gestione di servizi in forma associata in base alle specificità del territorio medesimo;*
- b) cura delle relazioni istituzionali con province, province autonome, regioni, regioni a statuto speciale ed enti territoriali di altri Stati, con esse confinanti e il cui territorio abbia caratteristiche montane, anche stipulando accordi e convenzioni con gli enti predetti.*

87. Le funzioni fondamentali di cui al comma 85 sono esercitate nei limiti e secondo le modalità stabilite dalla legislazione statale e regionale di settore, secondo la rispettiva competenza per materia ai sensi dell'articolo 117, commi secondo, terzo e quarto, della Costituzione.

88. La provincia può altresì, d'intesa con i comuni, esercitare le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive.

Rispetto alle funzioni fondamentali della Provincia, nella programmazione 2020-2022 vanno segnalati la ripresa degli investimenti a favore del territorio e dell'edilizia scolastica, l'intensificazione di una particolare attenzione alle funzioni di supporto ai Comuni e la partecipazione attiva della Provincia agli eventi che coinvolgono Parma come capitale della cultura 2020.

Il contesto istituzionale: gli organi di governo

Il Presidente e il Consiglio Provinciale sono stati eletti il 31 ottobre 2018. Il Presidente dura in carica 4 anni dalla sua elezione, mentre il Consiglio Provinciale dura in carica 2 anni.

Presidente della Provincia è Diego Rossi, che ha attribuito ai Consiglieri le seguenti deleghe:

Alessandro Garbasi - Vice Presidente – Coordinamento Parchi e Sport;

Giovanni Bertocchi: Viabilità;

Gianpaolo Cantoni: Pianificazione, Programmazione, Partecipate, Coordinamento Attività Produttive;

Giuseppe Delsante: Infrastrutture, Coordinamento Politiche per la Montagna;

Ferdinando De Maria: Coordinamento Politiche Turistiche, Coordinamento Progetti Internazionali e Progettazione Europa;

Andrea Mari: Coordinamento Politiche per l'Agricoltura, Coordinamento Caccia e Pesca;

Aldo Spina: Programmazione Scolastica ed Edilizia Scolastica;

Alessandro Tassi Carboni: Patrimonio, Pari Opportunità e Diritti Civili, Coordinamento Protezione Civile e Difesa del Suolo;

Marco Trevisan: Coordinamento Ambiente, Coordinamento Rapporti con Enti Regolatori Servizi Pubblici, Coordinamento Cultura.

Il contesto interno: organizzazione dell'ente

Le principali caratteristiche del contesto interno sono collegate alla struttura organizzativa ed alle risorse umane a disposizione per l'espletamento delle funzioni dell'ente, fortemente condizionate dai ripetuti interventi legislativi (in particolare ad opera della L. 190/2014).

La legge 205/2017, come si accennava in precedenza, ha ripristinato le facoltà assunzionali delle Province a statuto ordinario, in particolare con l'art. 1, comma 845, come modificato dall'art. 1 comma 889 della Legge 145 del 2018.

Con delibera di Consiglio Provinciale n.1 del 25/01/2019 è stato aggiornato il Piano di riassetto a suo tempo approvato con atto n.32 del 02.08.2018, con l'obiettivo di consolidare il ruolo istituzionale della Provincia nell'ambito del sistema degli Enti Locali e l'ottimale esercizio delle funzioni fondamentali attribuite dalla legge 56/2014.

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". In particolare sono stati sostituiti due dirigenti che erano adibiti ai servizi che rappresentano il "core business" della Provincia.

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

Alla data attuale (di approvazione del presente Piano) l'Ente dispone di n°144 Dipendenti e di 4 Dirigenti oltre al Segretario Generale. La struttura attualmente è supportata da 14 Posizioni Organizzative.

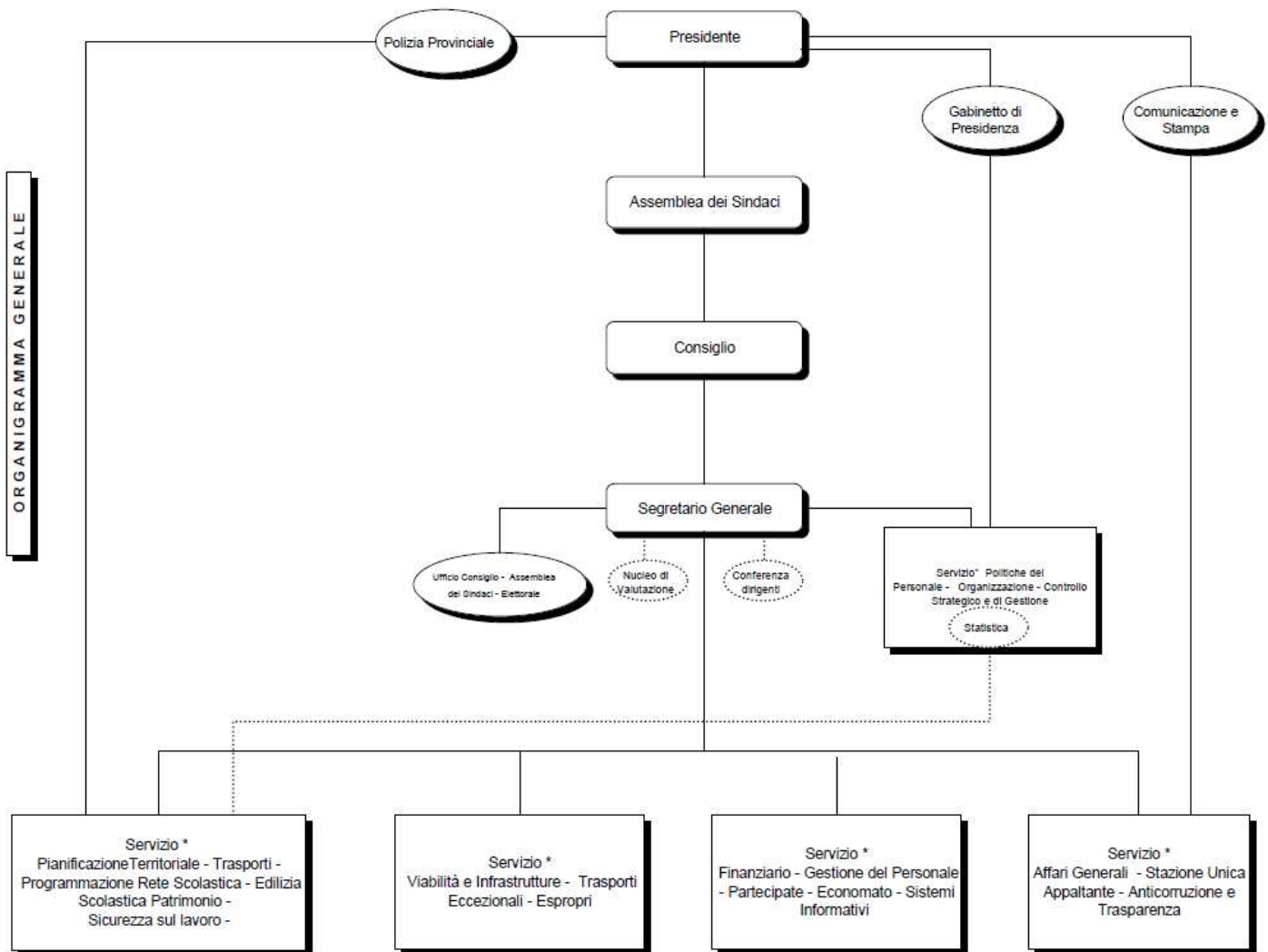
La struttura dell'Ente è definita dal Regolamento sull'ordinamento dei Servizi della Provincia di Parma e si articola in Servizi e uffici, il cui numero, denominazione, articolazione ed ambiti di

intervento sono definiti tramite apposito organigramma, approvato con Decreto Presidenziale n. 41 del 19 febbraio 2019 e funzionigramma, approvato con determina dirigenziale n. 627 del 6 luglio 2017 e modificato con determine n°1195 del 7 novembre 2018, n°1533 del 21 dicembre 2018 e n° 847 del 29 luglio 2019.

Con decreto del Presidente n° 222 del 24 ottobre 2019 è stato approvato il Piano di assegnazione degli organici, con decorrenza 1° novembre 2019;

L'organigramma attualmente in vigore nell'ente è illustrato nel prospetto che segue.

ALLEGATO 2



* L'Organizzazione di dettaglio è prevista nella microorganizzazione

IL CONTESTO ESTERNO: LA PROVINCIA DI PARMA IN CIFRE

Popolazione

Popolazione legale al censimento 2011 n° **427.434**

Tabella 1- Numero di residenti e densità di popolazione della Provincia di Parma al 1° gennaio dei rispettivi anni- serie storica

Anno	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Residenti	437.308	442.070	445.283	447.251	444.285	445.451	446.987	448.207	449.858	452.015
Densità	126,8	128,2	129,2	129,7	128,9	129,2	129,7	130,0	130,5	131,1

Grafico 1 . Popolazione complessiva residente in provincia di Parma

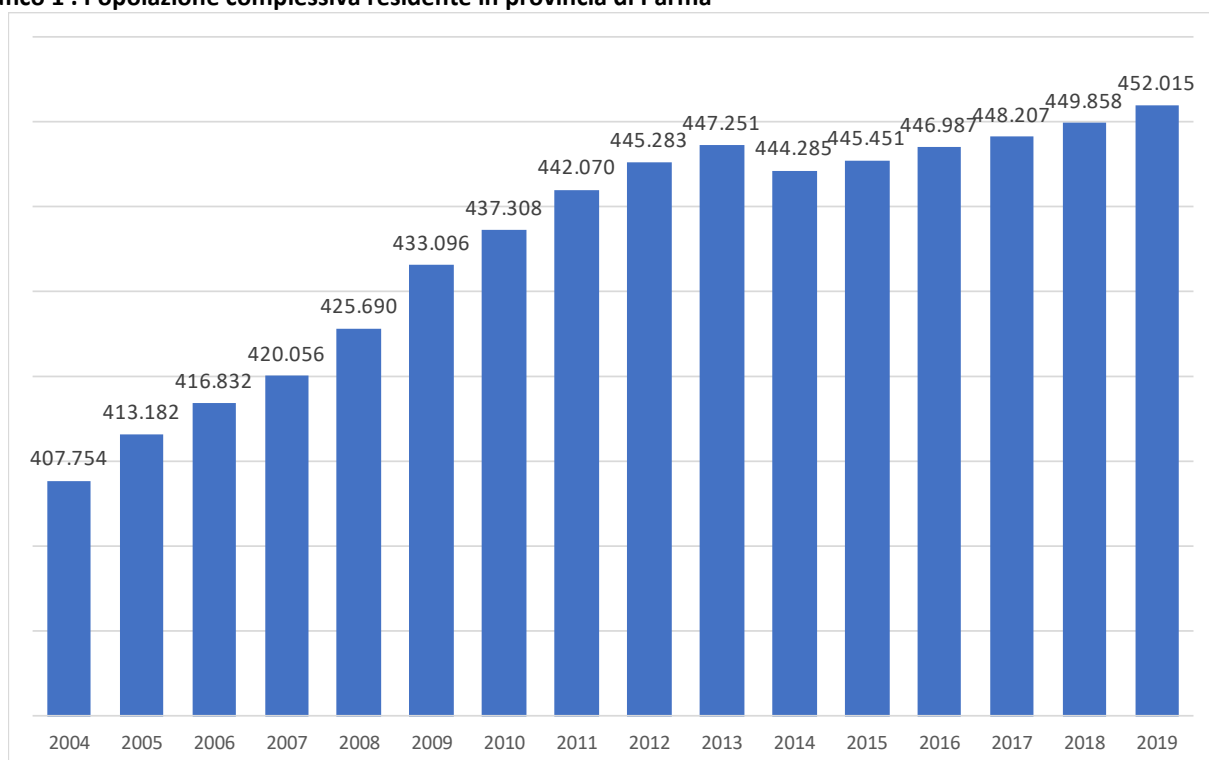


Tabella 2 – Popolazione residente in provincia di Parma per fasce d'età - serie storica al 1° gennaio dei rispettivi anni

	0-2	3-5	6-10	11-13	14-18	19-23	24-49	50-64	65-74	75-84	>=85
2009	12.084	11.329	17.844	10.282	17.201	18.685	168.003	79.457	47.703	35.589	14.919
2010	12.423	11.682	18.295	10.466	17.430	19.018	168.448	80.996	47.629	35.455	15.466
2011	12.534	12.157	18.677	10.835	17.436	19.541	169.286	83.247	46.746	35.585	16.026
2012	12.465	12.375	19.065	11.066	17.749	19.724	169.004	84.033	47.748	35.618	16.436
2013	12.155	12.728	19.444	11.317	18.001	19.652	168.171	85.001	48.268	35.783	16.731
2014	11.744	12.681	19.805	11.265	18.326	19.417	163.734	85.310	48.340	36.609	17.054
2015	11.594	12.560	20.293	11.243	18.617	19.272	161.626	87.511	48.071	37.376	17.288
2016	11.453	12.253	20.851	11.438	19.007	19.106	159.900	89.503	47.866	37.992	17.618
2017	11.296	11.918	21.055	11.794	19.022	19.366	157.941	91.902	47.722	38.263	17.928
2018	11.039	11.810	21.166	12.107	19.359	19.863	156.195	94.187	47.817	38.332	17.983
2019	10.739	11.709	20.965	12.474	19.540	20.338	154.708	96.724	48.244	38.423	18.151

Tabella 3 - Indice di vecchiaia* della popolazione residente in provincia di Parma al 1° gennaio dei rispettivi anni – serie storica

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
179,3	174,9	170,7	170,1	170,1	172,2	172,6	173,1	173,7	173,6	175,2

*INDICE DI VECCHIAIA = (Popolazione 65 e oltre) / (Popolazione 0-14) * 100; concretamente, il significato è che nel 2017 c'erano quasi 2 persone con 65 anni e oltre ogni ragazzo con meno di 15 anni.*

Tabella 4 - Aspettativa di vita* alla nascita in provincia di Parma - serie storica per genere

	Maschi	Femmine
2011	80,21	84,7
2012	80,27	84,81
2013	80,33	85,26
2014	80,63	85,27
2015	80,88	85,03
2016	80,95	85,44
2017	80,94	85,69
2018	81,37	86,09

L'aspettativa di vita è un indice statistico che indica il numero medio di anni che una persona può aspettarsi di vivere, all'interno della popolazione che è stata indicizzata, a partire dalla sua nascita.

È una diretta conseguenza del tasso di mortalità e assieme all'indice di mortalità infantile rispecchia lo stato sociale, ambientale e sanitario in cui vive una popolazione ed è quindi utile per valutare lo stato di sviluppo di una popolazione oltre che rappresentare semplicemente un indice demografico.

Tabella 5 - La popolazione residente nei comuni della provincia di Parma al 1° gennaio dei rispettivi anni – serie storica

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Albareto	2.226	2.240	2.201	2.187	2.190	2.162	2.159	2.154	2.150	2.159	2.143
Bardi	2.424	2.403	2.382	2.355	2.306	2.273	2.260	2.233	2.189	2.186	2.154
Bedonia	3.714	3.722	3.701	3.698	3.614	3.570	3.528	3.481	3.419	3.358	3.320
Berceto	2.256	2.215	2.198	2.203	2.172	2.142	2.123	2.126	2.072	2.043	2.003
Bore	791	812	800	808	813	789	768	751	743	733	701
Borgo Val Di Taro	7.194	7.238	7.319	7.373	7.229	7.124	7.044	6.999	6.921	6.902	6.849
Busseto	6.946	6.978	7.052	7.095	7.135	7.183	7.112	7.063	7.015	6.953	6.915
Calestano	2.067	2.075	2.126	2.119	2.141	2.139	2.120	2.109	2.122	2.149	2.122
Collecchio	13.627	13.860	14.120	14.167	14.349	14.225	14.313	14.430	14.593	14.673	14.749
Colorno	8.942	8.989	9.094	9.052	9.124	9.082	9.104	9.035	9.006	9.075	9.133
Compiano	1.125	1.134	1.131	1.113	1.117	1.109	1.123	1.112	1.092	1.092	1.104
Corniglio	2.075	2.069	2.070	2.041	2.012	1.998	1.987	1.940	1.891	1.863	1.843
Felino	8.227	8.339	8.546	8.736	8.770	8.749	8.776	8.800	8.854	8.769	9.010
Fidenza	25.318	25.731	26.196	26.352	26.656	26.383	26.673	26.808	26.923	26.993	27.108
Fontanellato	6.902	7.017	7.080	7.057	7.037	7.026	7.009	7.027	7.022	7.021	7.042
Fontevivo	5.521	5.551	5.572	5.610	5.632	5.563	5.576	5.603	5.634	5.621	5.652
Fornovo Taro	6.258	6.252	6.294	6.295	6.310	6.228	6.177	6.102	6.020	6.037	6.015
Langhirano	9.611	9.714	9.842	9.984	10.113	10.160	10.264	10.328	10.375	10.404	10.485
Lesignano Bagni	4.570	4.693	4.793	4.842	4.972	5.014	5.000	5.022	5.020	5.002	5.055
Medesano	10.620	10.704	10.749	10.846	10.900	10.824	10.853	10.817	10.884	10.888	10.913
Monchio D.Corti	1.055	1.039	1.024	999	982	975	942	933	914	892	881
Montechiarugolo	10.343	10.473	10.626	10.776	10.611	10.816	10.804	10.836	10.880	10.986	11.114
Neviano D.Arduini	3.731	3.740	3.749	3.767	3.721	3.699	3.722	3.669	3.632	3.617	3.605
Noceto	12.088	12.383	12.724	12.894	13.066	13.056	13.019	13.010	12.940	12.997	13.041
Palanzano	1.242	1.219	1.203	1.188	1.153	1.153	1.147	1.142	1.105	1.125	1.103
Parma	182.389	184.467	186.690	188.695	190.522	188.792	189.996	191.734	193.315	194.934	196.518
Pellegrino P.Se	1.165	1.113	1.096	1.085	1.090	1.086	1.070	1.047	1.041	1.032	1.013
Polesine Zibello	3.405	3.409	3.385	3.371	3.325	3.302	3.266	3.231	3.180	3.191	3.192
Roccabianca	3.151	3.141	3.109	3.100	3.065	3.076	3.068	3.069	2.996	2.973	2.935
Sala Baganza	5.308	5.322	5.395	5.521	5.567	5.519	5.569	5.560	5.598	5.624	5.680
Salsomaggiore T.	20.111	20.146	20.051	20.093	20.062	19.787	19.721	19.854	19.776	19.710	19.831
San Secondo P.Se	5.512	5.600	5.648	5.705	5.715	5.739	5.713	5.726	5.700	5.705	5.748
Sissa Trecasali	7.780	7.918	7.990	8.029	7.999	7.952	7.937	7.897	7.867	7.844	7.848
Solignano	1.850	1.860	1.857	1.807	1.778	1.761	1.802	1.791	1.772	1.768	1.741
Soragna	4.805	4.793	4.883	4.890	4.894	4.881	4.820	4.833	4.839	4.839	4.845
Sorbolo Mezzani	12.730	12.879	13.097	13.165	13.006	12.956	12.928	12.832	12.766	12.822	12.781
Terenzo	1.241	1.233	1.239	1.213	1.210	1.176	1.179	1.196	1.184	1.193	1.203
Tizzano Val Parma	2.138	2.149	2.161	2.136	2.138	2.121	2.128	2.085	2.095	2.087	2.115
Tornolo	1.173	1.154	1.145	1.121	1.087	1.053	1.028	1.006	985	957	934
Torrile	7.672	7.719	7.804	7.810	7.642	7.672	7.682	7.720	7.777	7.809	7.698
Traversetolo	9.172	9.243	9.339	9.408	9.485	9.454	9.444	9.428	9.484	9.482	9.533
Valmozzola	614	597	585	579	565	558	551	537	533	514	517
Varano Melegari	2.672	2.668	2.704	2.710	2.698	2.692	2.688	2.681	2.679	2.627	2.637
Varsi	1.335	1.307	1.300	1.288	1.278	1.266	1.258	1.230	1.204	1.209	1.186

Tabella 6 - Stranieri residenti in provincia di Parma e % sul totale dei residenti al 1° gennaio dei rispettivi anni - serie storica

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Stranieri residenti	45.994	50.147	55.069	58.233	60.550	58.472	59.143	59.903	60.552	61.991	64.209
Stranieri per 100 res.	10,6	11,5	12,5	13,1	13,5	13,2	13,3	13,4	13,5	13,8	14,2

Grafico 2 - Popolazione straniera residente e % sul totale dei residenti in provincia di Parma al 1° gennaio dei rispettivi anni - serie storica

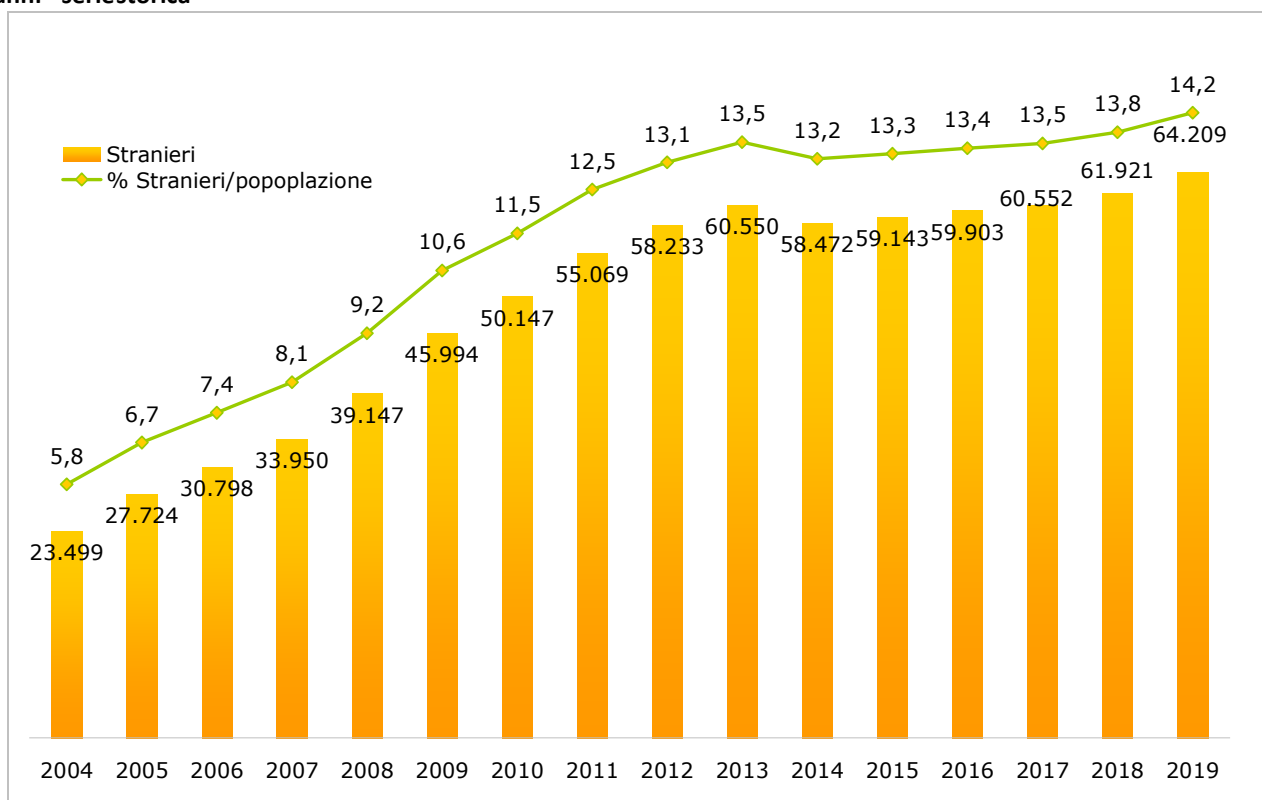


Tabella 7 - Popolazione scolastica iscritta alle scuole medie superiori di competenza provinciale (esclusi corsi serale e sezioni carcerarie)

Anno scolastico	Alunni organico di fatto
2011-12	17.107
2012-13	17.601
2013-14	17.777
2014-15	18.023
2015-16	18.472
2016-17	18.496
2017-18	19.030
2018-19	19.191

Economia insediata

Dai dati dei Censimenti Agricoltura (tab.1) emerge chiaramente il processo di concentrazione in atto nel settore agricolo: la SAU (Superficie Agricola Utilizzata) è diminuita nel decennio preso in considerazione del 6,3%, mentre il numero di aziende agricole ha subito una diminuzione molto più marcata, del 32,4%, con l'uscita dal mercato di oltre 3.000 aziende. Questo ha portato ad un aumento della SAU media per azienda da 12,7 a 17,7 ettari.

Analizzando sinteticamente la tab.2, vediamo come la crisi generale che in quegli anni ancora interessava l'Italia, e che, anzi, si era acuita dal 2012 al 2015 in conseguenza della crisi del debito sovrano italiano cominciata nel 2011, non abbia avuto conseguenze particolarmente pesanti sull'economia del nostro territorio.

Non a caso, il nostro territorio è caratterizzato da produzioni tendenzialmente mature, ma anticicliche, che non garantiscono performance particolarmente positive in tempi di sviluppo, ma resistono bene ai periodi di crisi.

In effetti, il numero di addetti e di Unità Locali ha subito solo una leggera diminuzione nel 2015, per poi risalire prontamente nel 2016, soprattutto in termini di addetti.

Questo coincide con un altro dato, che possiamo trarre dal BES delle Province: il tasso di disoccupazione (15-74 anni) nell'anno 2018 era del 4,8%, più basso di quello dell'Emilia-Romagna nel suo complesso (5,9%) e meno della metà di quello italiano (10,6%).

Negli altri settori di attività economica, focalizzando quelli dimensionalmente più rilevanti, vediamo che reggono bene le attività manifatturiere, che da sole rappresentano il 30% degli addetti provinciali, che peraltro aumentano dell'1,4% tra il 2014 e il 2016.

Una crisi rilevante, invece, interessa il settore delle costruzioni, come nell'intero Paese, che perde, nel triennio considerato, il 5,8% delle UL e il 9,4% degli addetti.

Questa situazione si riflette nella collegata diminuzione delle Attività Immobiliari, che fanno registrare, a fronte di una sostanziale stabilità nel numero di UL, un calo del 4,5% negli addetti.

Stabile, in termini di addetti, il settore del Commercio, che occupa il 16,8% degli addetti provinciali, ma diminuisce il numero di UL, riflesso evidente della crisi del commercio di vicinato.

Il settore che ha fatto rilevare la diminuzione più marcata è quello delle Attività Finanziarie e Assicuratrici (11,2%).

Per converso, fanno segnare un aumento notevole (6,3%) le Attività professionali, scientifiche e tecniche.

Significativo, considerando in particolare che l'archivio ASIA comprende solo le attività con fini di lucro, l'aumento nel settore Sanità e assistenza sociale, che vede una crescita degli addetti nel triennio del 14,9%.

Alla fine di questo breve commento, cerchiamo di operare un focus sul settore Turismo e Cultura, in considerazione di Parma 2020 Capitale Italiana della Cultura, rispetto alla quale anche la Provincia di Parma intende giocare un ruolo strategico di coordinamento delle iniziative del territorio, oltre che di valorizzazione del proprio patrimonio, in particolare della Reggia di Colorno.

Parliamo di un settore importante nel nostro Paese, che nel 2017 ha fatturato 92 miliardi di euro, che sommati ai 153 miliardi generati dall'indotto più stretto fanno lievitare la cifra a 255 miliardi di euro in un anno. È il 6,1% della ricchezza totale prodotta in Italia, percentuale che, a parere degli esperti del settore, salirebbe ancora se si sfruttassero a pieno tutte le risorse disponibili.

Secondo il rapporto annuale "Io sono cultura" di Symbola e Unioncamere l'investimento in turismo e cultura genera un effetto moltiplicatore sul resto dell'economia del 180%: per ogni euro speso nel sistema ne vengono prodotti 1,8 nei comparti connessi.

Il tessuto imprenditoriale del nostro territorio sembra aver compreso le opportunità del settore: al 31-12-2007 avevamo 566 strutture ricettive turistiche, fra alberghi, B&B, case vacanze, ecc. Dieci anni dopo, al 31-12-2017, ne avevamo 1.031, con un aumento dell'82,2%.

Tabella 1 - Censimento Agricoltura 2000 e 2010

Censimento Agricoltura*	2000	2010
Aziende	10.570	7.141
Superficie agricola utilizzata (ettari)	134.105,9	125.703,3
Superficie totale (ettari)	190.680,3	172.357,7
Superficie agricola utilizzata media	12,7	17,7

Tabella 2 - Numero di unità locali e numero addetti in provincia di Parma - serie storica

Sezione di attività economica	2014		2015		2016	
	Numero unità locali	Numero addetti	Numero unità locali	Numero addetti	Numero unità locali	Numero addetti
B - Estrazione di minerali da cave e miniere	14	83	14	72	17	123
C - Attività manifatturiere	4.644	48.517	4.544	48.653	4.525	49.211
D - Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	78	385	84	403	84	450
E - Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	88	1.697	95	1.764	94	1.702
F - Costruzioni	5.077	12.905	4.784	11.828	4.784	11.691
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	9.215	27.423	9.130	27.345	8.987	27.434
H - Trasporto e magazzinaggio	1.251	9.853	1.215	9.474	1.194	9.615
I - Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	2.455	10.018	2.472	10.220	2.585	10.348
J - Servizi di informazione e comunicazione	930	4.207	923	4.321	952	4.503
K - Attività finanziarie e assicurative	1.199	5.525	1.194	5.017	1.178	4.905
L - Attivita' immobiliari	2.248	2.829	2.204	2.721	2.234	2.703
M - Attività professionali, scientifiche e tecniche	6.509	10.261	6.506	10.372	6.728	10.909
N - Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	1.254	11.657	1.229	11.941	1.272	13.755
P - Istruzione	263	907	256	928	279	1.006
Q - Sanita' e assistenza sociale	2.689	8.713	2.729	9.111	2.748	10.012
R - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	511	1.157	533	1.076	538	1.040
S - Altre attività di servizi	1.723	4.294	1.725	4.172	1.759	4.320
Totale	40.148	160.432	39.637	159.418	39.958	163.725

Fonte: archivio ASIA (Archivio Statistico delle Imprese Attive).

L'archivio Asia è costituito dalle unità economiche che esercitano arti e professioni nelle attività industriali, commerciali e dei servizi alle imprese e alle famiglie. Sono quindi escluse le attività di Enti Pubblici, Istituzioni e soggettino profit (questo è particolarmente significativo per le sezioni Istruzione e Sanità, che quindi, evidentemente, nella tabella sopra riguardano solo le attività con fini di lucro)

In sintesi, i dati ASIA escludono dal campo di osservazione le attività economiche relative a: agricoltura, caccia e silvicoltura (sezione A della classificazione NACE Rev.1.1); pesca, piscicoltura e servizi annessi (sezione B); amministrazione pubblica (sezione L); attività di organizzazioni associative (divisione 91); attività svolte da famiglie e

convivenze (sezione P); organizzazioni ed organismi extraterritoriali (sezione Q); le unità classificate come istituzioni pubbliche e istituzioni private non profit.

Il registro Asia individua l'insieme delle imprese ed i relativi caratteri statistici incrociando diverse fonti, dal Registro Imprese agli archivi delle Agenzie delle Entrate, da quelli dell'INPS a quelli delle utenze telefoniche, e altri. E' quindi considerato particolarmente completo.

Tabella 3 - Consumo di energia elettrica in provincia di Parma – serie storica

milioni di Kwh

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
totale	3.012	3.096	3.079	3.201	3.124	3.198	3.162	3.210	3.094	3.103	3.167	3.130	3.247
di cui usi produttivi:	2.498	2.576	2.562	2.659	2.595	2.676	2.668	2.752	2.585	2.614	2.651	2.630	2.741
di cui Agricoltura	77	78	73	72	70	67	70	73	67	62	63	61	65
di cui Industria	1.706	1.711	1.706	1.717	1.522	1.588	1.560	1.482	1.418	1.438	1.438	1.451	1.573
di cui Altre attività	715	787	784	871	1.004	1.022	1.038	1.198	1.100	1.114	1.150	1.118	1.103

fonte Terna

Il consumo di energia elettrica è considerato un indicatore significativo dell'andamento complessivo dell'economia

Tabella 4 – Movimento turistico in provincia di Parma – serie storica

	Arrivi	Presenze
2007	511.339	1.612.660
2008	543.479	1.613.149
2009	520.326	1.511.414
2010	517.874	1.521.812
2011	557.074	1.497.094
2012	550.614	1.455.669
2013	568.667	1.507.066
2014	621.308	1.611.957
2015	687.490	1.675.342
2016	667.468	1.721.224
2017	684.452	1.642.248
2018	740.530	1.682.533

Tabella 6 – Esportazioni dalla provincia di Parma (valori in Euro) – serie storica

ANNO DI RIFERIMENTO	Ue28	Extra Ue28	Mondo
2004	2.324.551.958	1.111.075.263	3.435.627.221
2005	2.243.950.301	1.255.648.629	3.499.598.930
2006	2.503.677.973	1.428.647.193	3.932.325.166
2007	2.784.225.402	1.595.227.206	4.379.452.608
2008	2.711.242.325	1.801.133.290	4.512.375.615
2009	2.334.396.402	1.636.848.355	3.971.244.757
2010	2.842.013.132	2.070.010.164	4.912.023.296
2011	3.040.946.701	2.302.563.239	5.343.509.940
2012	3.183.114.843	2.341.960.022	5.525.074.865
2013	3.157.228.925	2.513.027.198	5.670.256.123
2014	3.306.121.420	2.481.604.934	5.787.726.354
2015	3.461.193.910	2.813.627.280	6.274.821.190
2016	3.589.057.961	2.688.390.942	6.277.448.903
2017	3.859.207.493	2.694.941.496	6.554.148.989
2018	4.120.295.815	2.648.640.032	6.768.935.847

Fonte: Istat

IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii. prevede che ogni Amministrazione pubblica deve dotarsi di un sistema di misurazione e valutazione della performance attraverso un processo che collega pianificazione strategica, programmazione operativa, misurazione e valutazione delle prestazioni organizzative ed individuali. In linea generale, con il termine di performance il legislatore intende il contributo che, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento dello stesso, un soggetto – organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo – apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità, degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. Risulta evidente che l'apprezzamento delle performance è possibile solo se l'Amministrazione Pubblica dispone di un sistema di programmazione, misurazione e valutazione delle performance che, partendo dall'individuazione dei bisogni prioritari della collettività, è in grado di definire degli interventi di medio (politiche-programmi) e breve (progetti-obiettivi) termine, per misurare non solo il loro grado di realizzazione ma anche se i risultati conseguiti hanno prodotto gli impatti ipotizzati. Il sistema che deve essere creato affinché sia possibile procedere alla misurazione e valutazione della performance, sia organizzativa che individuale, deve essere in grado di svolgere le funzioni fondamentali di acquisizione, analisi e rappresentazione di informazioni. Il documento si inserisce nel processo di definizione ed assegnazione degli obiettivi di miglioramento e sviluppo qualitativo e/o quantitativo degli interventi e dei servizi erogati, dei rispettivi indicatori di risultato e valori attesi all'interno del ciclo della performance che collega la pianificazione, la definizione degli obiettivi, la misurazione dei risultati con riferimento all'Ente nella sua globalità (performance organizzativa) e al singolo dipendente (performance individuale). Tuttavia le disposizioni normative in materia di performance, di diretta e immediata applicazione per le Amministrazioni Statali, rappresentano norme di indirizzo e di principio per gli Enti Locali, i quali, data la loro autonomia ed in ragione di quanto stabilito dalle norme sull'ordinamento degli Enti Locali, sono già dotati di strumenti di programmazione e controllo.

Per la Provincia, si tratta dunque, non di introdurre nuovi strumenti, ma, piuttosto, di valorizzare, finalizzare, integrare ed adeguare i metodi e i documenti esistenti, in un'ottica orientata, non più solo al risultato, ma anche alla prestazione dell'individuo e dell'intera struttura organizzativa. Il Ciclo delle Performance è stato definito dal D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. e sostanzialmente individua le fasi secondo cui ciascuna Amministrazione Pubblica definisce, misura e valuta le performance conseguite, tanto a livello organizzativo che a livello individuale. L'art. 10, comma 1, del D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. disciplina i documenti attraverso cui le Amministrazioni rappresentano le Performance, tanto nella fase di programmazione che in quella di rendicontazione: il piano delle performance e la relazione sulla performance.

Il Piano della Performance è il documento centrale del ciclo di gestione della performance, in grado di rendere concrete e operative le scelte e le azioni delineate a livello di pianificazione strategica dell'Ente (rappresentata dal Documento Unico di Programmazione 2019/2021) attraverso l'individuazione coerente di obiettivi assegnati ai dirigenti.

E' un documento programmatico in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target. Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Con il monitoraggio periodico, l'Ente verifica lo stato di avanzamento degli obiettivi e dei relativi

indicatori individuati nel Piano della Performance, al fine di apportare le eventuali azioni correttive per il loro raggiungimento.

Con il consuntivo il Nucleo di Valutazione, sulla base delle relazioni dei Dirigenti che evidenziano i risultati raggiunti, quelli eventualmente non raggiunti e le relative motivazioni, definisce il grado di raggiungimento degli obiettivi. La trasparenza del Piano e della Relazione sulla Performance è assicurata mediante la pubblicazione dei documenti sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Al momento attuale, il rendiconto 2019 è in fase di elaborazione, mentre il Bilancio di previsione 2020-2022 è stato approvato in data 20 dicembre 2019 con atto di Consiglio Provinciale n. 54.

Anche il Piano della performance 2020-2022 prevede obiettivi rientranti nella performance organizzativa dell'Ente, ed obiettivi rientranti nella performance individuale dei dirigenti. Entrambe le tipologie di obiettivi costituiranno oggetto di misurazione e valutazione ai fini, anche, della retribuzione di risultato dei dirigenti.

Il Piano della Performance è coerente con gli altri documenti di programmazione: DUP, Programma di mandato e Bilancio di Previsione.

Infatti gli obiettivi assegnati ai Dirigenti costituiscono attuazione dei seguenti obiettivi strategici della Provincia di Parma, delineati nei documenti sopracitati:

- mission del miglioramento della rete viaria provinciale e, in senso lato, della sicurezza stradale;
- mission del miglioramento dei ponti e della preparazione di modalità di intervento in caso di calamità;
- mission del miglioramento degli spazi disponibili per la didattica negli edifici delle scuole superiori;
- mission della riqualificazione del patrimonio scolastico;
- mission dell'assistenza ai Comuni nell'applicazione della nuova legge urbanistica regionale e nel reperimento di finanziamenti europei;
- mission dell'istituzione della stazione unica appaltante anche a supporto dei Comuni del territorio;
- mission della partecipazione dell'Ente, anche con ruolo di coordinamento, alle manifestazioni culturali da programarsi in occasione di Parma capitale della cultura 2020;
- mission della transizione al digitale;
- mission dell'innovazione dell'apparato burocratico, della strumentazione e della normativa regolamentare;
- mission del continuo miglioramento dei livelli di trasparenza e di contrasto della corruzione o degli episodi di maladministration;
- mission della razionalizzazione delle società partecipate;
- mission del miglioramento organizzativo e della valorizzazione del personale.

Gli obiettivi di **performance organizzativa di Ente**, che coinvolgeranno tutti i dipendenti dell'Ente, riguardano:

a) **l'attuazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza**, quest'anno completamente rivisto in base alle disposizioni del nuovo Piano Nazionale di Prevenzione della Corruzione approvato con Delibera dell' ANAC n°1064 del 13 Novembre 2019;

a1) **il rispetto delle direttive date dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza**, tra le quali spicca quella tendente ad assicurare il rispetto della rotazione negli inviti e negli affidamenti, nei procedimenti di acquisizione di lavori, forniture e servizi, approvata

con Decreto del Presidente n°196 del 30 settembre 2019. L'obiettivo coinvolge tutti 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.

b) **l'indagine sulla soddisfazione degli utenti (interni ed esterni) e sulla qualità dei servizi**, attraverso la quale attuare quanto previsto dall'art. 7 del DLGS 150/2009 e ss.mm.ii., secondo cui: "la funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta: omissis... c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione".

Quest'anno è però prevista la revisione di questo strumento partecipativo degli stakeholders, per migliorarne l'efficacia, e adeguarlo ai principi elaborati nella linea guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n.4 del novembre 2019.

Ai fini dell'elaborazione degli obiettivi 2020-2022 è stata data l'**indicazione a Dirigenti e Posizioni organizzative** che i medesimi obiettivi, singoli, di gruppo, o inerenti unità organizzative, perseguano finalità di:

- all'interno delle risorse disponibili, implementazione delle attività di erogazione dei servizi ai Cittadini, al territorio, e promozione di servizi a supporto dei Comuni
- innovazione dell'Ente ai fini della transizione al digitale
- diminuzione delle spese e/o aumento delle entrate
- qualificazione del Personale
- semplificazione amministrativa
- adeguamento dell'Ente alle novità normative

E' stata inoltre richiesta ai dirigenti e alle Posizioni organizzative un'attività di **miglioramento nell'elaborazione degli indicatori di misurazione degli obiettivi**, dando la preferenza, anziché agli indicatori di attività, a quelli di risultato.

Per facilitare il ripasso della materia degli indicatori, il Segretario ha tenuto un **incontro formativo** con Dirigenti e Posizioni organizzative, concluso con la consegna di un sintetico manuale di istruzioni.

Gli obiettivi sono stati proposti dai dirigenti, valutati dal Segretario Generale e, successivamente, definitivamente validati e pesati dal Nucleo di valutazione.

Gli obiettivi attuativi delle suddette mission, per l'anno 2020, sono i seguenti, così raggruppati per macropolitiche 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:

POLITICHE PER IL TERRITORIO	<p><i>Giu2/2020</i> - Attivazione Stazione Unica Appaltante</p> <p><i>Mon1/2020</i> - Aumento del controllo sui transiti dei trasporti eccezionali lungo la rete viaria provinciale</p> <p><i>Mon2/2020</i> - Organizzazione del servizio manutenzione e mantenimento della rete viaria</p>
------------------------------------	---

	<p><i>Mon3/2020</i> – Provinciale Piano Provinciale di Emergenza - Protezione Civile</p> <p><i>Ruf 1/2020</i> - La sicurezza stradale mediante attività di prevenzione e di repressione delle violazioni del Codice della Strada</p> <p><i>Ruf3/2020</i> - Piano Provinciale di Emergenza - Protezione Civile</p>
POLITICHE PER LA COMUNITA'	<p><i>Giu1/2020</i> - Bussola della Trasparenza</p> <p><i>Giu3/2020</i> - Sviluppo dell'accessibilità</p> <p><i>Giu4/2020</i> – Gestione e controllo dell'attività della formazione professionale</p> <p><i>Men3/2020</i> - Tutela della privacy verifica dell'adeguatezza delle misure di sicurezza</p>
POLITICHE DI SUPPORTO INTERNO / INNOVAZIONE / MIGLIORAMENTO DELLA MACCHINA AMMINISTRATIVA	<p><i>Giu2/2020</i> - Attivazione Stazione Unica Appaltante</p> <p><i>Men1/2020</i> - Informatizzazione ed integrazione dei sistemi di gestione del personale</p> <p><i>Men2/2020</i> - Aggiornamento del sistema di programmazione e monitoraggio finanziario delle opere pubbliche</p> <p><i>Ruf2/2020</i> - Gestione e valorizzazione dell'intercambiabilità del Personale del Servizio - PO e Dipendenti. Sviluppo di "competenze trasversali" (soft skills) e incremento delle "competenze tecnico-professionali" (hard skills)</p> <p><i>Alf1/2020</i> – Revisione del sistema di misurazione e valutazione della Performance recepimento della Linea guida n° 5 dicembre 2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica</p> <p><i>Alf2/2020</i> - Introduzione nell'ente dei criteri generali e modalità per la rotazione del personale per le aree a rischio corruzione</p> <p><i>Alf3/2020</i> - Recepimento della circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione n.2 del 30 12 2019 "Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche"</p>

Non rientrano tra la programmazione del 2020 progetti specifici per **l'edilizia scolastica**, ma la Provincia è operativa sul tema, sia dal punto di vista strutturale\edilizio, sia dal punto di gestionale degli spazi, attraverso la competenza in materia di programmazione scolastica. Tale attività è declinata attraverso lo sviluppo di progettualità di ampliamento e nuova realizzazione di edifici scolastici, di cui uno in particolare entro il settembre 2021 con la realizzazione di un nuovo corpo in ampliamento all'interno dell'area cortilizia esistente, comprendente 6 aule nuove (due per piano) oltre l'aula magna al piano seminterrato nel liceo Albertina Sanvitale. L'intervento consentirà di incrementare di 8 aule il plesso scolastico.

E' operativo un gruppo di lavoro interno per l'individuazione di possibili interventi di recupero edilizio e rigenerazione di edifici dismessi da destinare ad uso scolastico. Sono in corso attività di

verifica della disponibilità di immobili nel centro urbano di Parma da condurre in locazione passiva e adibire a sede provvisoria di alcune classi di scuola secondaria, prestando particolare attenzione alla necessaria densificazione disciplinare per poli scolastici, maggiormente funzionale alla gestione dei trasporti e alla risoluzione di possibili interferenze.

E' attivo un tavolo di lavoro, condiviso con le istituzioni scolastiche, per la gestione degli spazi scolastici in relazione alle iscrizioni alle prime classi degli Istituti (sia per il polo di Via Toscana che per il polo dell'oltretorrente).

In termini di manutenzione degli spazi scolastici si presidia l'obiettivo di gestione delle richieste di intervento, affrontando le criticità segnalate attraverso interventi diretti, sopralluoghi tecnici, individuazione e incarichi a maestranze. Complessivamente nel 2019 si sono registrate n.1889 richieste di intervento. Il lavoro istruttorio che si sta svolgendo per il miglioramento dell'edilizia scolastica sarà posto a fondamento di specifici progetti negli anni 2021-2022.

GLI OBIETTIVI STRATEGICI 2020-2022 – ALLEGATI N.18

- *Giu2/2020* - Attivazione Stazione Unica Appaltante
- *Mon1/2020* - Aumento del controllo sui transiti dei trasporti eccezionali lungo la rete viaria provinciale
- *Mon2/2020* - Organizzazione del servizio manutenzione e mantenimento della rete viaria
- *Mon3/2020* – Provinciale Piano Provinciale di Emergenza - Protezione Civile
- *Ruf 1/2020* - La sicurezza stradale mediante attività di prevenzione e di repressione delle violazioni del Codice della Strada
- *Ruf3/2020* - Piano Provinciale di Emergenza - Protezione Civile
- *Giu1/2020* - Bussola della Trasparenza
- *Giu3/2020* - Sviluppo dell'accessibilità
- *Giu4/2020* – Gestione e controllo dell'attività della formazione professionale
- *Men3/2020* - Tutela della privacy verifica dell'adeguatezza delle misure di sicurezza
- *Men1/2020* - Informatizzazione ed integrazione dei sistemi di gestione del personale
- *Men2/2020* - Aggiornamento del sistema di programmazione e monitoraggio finanziario delle opere pubbliche
- *Ruf2/2020* - Gestione e valorizzazione dell'intercambiabilità del Personale del Servizio - PO e Dipendenti. Sviluppo di "competenze trasversali" (soft skills) e incremento delle "competenze tecnico-professionali" (hard skills)
- *Alf1/2020* – Revisione del sistema di misurazione e valutazione della Performance recepimento della Linea guida n° 5 dicembre 2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica
- *Alf2/2020* - Introduzione nell'ente dei criteri generali e modalità per la rotazione del personale per le aree a rischio corruzione
- *Alf3/2020* - Recepimento della circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione n.2 del 30 12 2019 "Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche"
- *PERF ORG1/2020* - Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – adempimenti.
- *PERF ORG2/2020* - Miglioramento dell'indagine di customer satisfaction e adeguamento ai requisiti minimi della linea guida n°4 novembre 2019 del dipartimento della funzione pubblica



SCHEDA DI OBIETTIVO

Anno

2020

Dirigente: dott. UGO GIUDICE

Servizio Affari generali - stazione unica appaltante

Ufficio Stazione unica appaltante

CODICE Obiettivo GIU-2/2020

MISSIONE 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione

PROGRAMMA 02 Segreteria generale

TITOLO OBIETTIVO Attivazione Stazione Unica Appaltante

DESCRIZIONE Nell'anno 2020 prende avvio l'attività di supporto ai comuni per lo svolgimento delle funzioni di Stazione unica appaltante a favore dei comuni prevista dall'art. 1 c. 88 l. 56/2014. L'obiettivo del dirigente si pone in linea con quello assegnato alla P.O. di riferimento. Il dirigente infatti dovrà assicurare lo sviluppo di operatività della SUA verso gli enti esterni mentre la P.O. dovrà garantire il rispetto degli indicatori di efficienza.

Peso 60/100

Risultati attesi: La SUA dovrà garantire l'espletamento delle procedure di affidamento per i comuni nel rispetto di indicatori temporali di efficienza e tendenzialmente rispondere a tutte le richieste pervenute. In pari tempo dovrà operare con gli stessi indicatori di efficienza per conto dei servizi interni alla Provincia.

Fasi progettuali e tempi

Nr.	Descrizione	2020		2021		2022	
		* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre
1	Stipulazione di convenzioni per gestione procedimenti di affidamento	X	x				
2	Stipulazione di convenzioni per la gestione strutturale del servizio			x	x		
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							

* Barrare con x

Obiettivo2020 - Indicatore misurabile

N.ro	Denominazione	Descrizione	Natura dell'indicatore	Risultato atteso	Anno precedente
2	Livello di soddisfazione dell'utenza	si prevede di somministrare per ogni procedura espletata un questionario di soddisfazione con un giudizio finale compreso tra insufficiente e adeguato	efficacia	75%	- nuovo servizio
	Rispetto degli indicatori temporali per lo svolgimento delle prestazioni indicato nel progetto operativo del titolare di posizione organizzativa	Si prevede di indire le procedure entro 15 giorni dal ricevimento della documentazione progettuale allegata alla determinazione di contrarre	efficienza	85%	- nuovo servizio
	termine di completamento delle procedure	si prevede di completare le procedure di gara in un termine compreso tra 60 e 120 giorni (questo ultimo per le procedure aggiudicate con OEPV). La procedura si intende completata con la proposta di aggiudicazione.	efficienza	85%	- nuovo servizio
3	Entrate realizzate	Si prevede di richiedere 1.000,00 per ciascuna gara	efficienza	€ 8.000,00	- nuovo servizio

RISORSE NECESSARIE
RISORSE UMANE

Giordana Pinardi (titolare PO) - Ombretta Ceccarelli (assegnata all'80%). Risorse umane eventualmente messe a disposizione dai comuni serviti.

RISORSE STRUMENTALI

Nel corso dell'esercizio si valuta l'acquisto delle funzioni di DGUE telematico e di un software per la gestione delle procedure negoziate e di affidamento diretto. Parte della spesa potrà essere coperta con le entrate (pur modeste per ragioni di opportunità) derivanti dai rimborsi spese degli enti serviti.

Codici bilancio collegati - Entrate e/o Uscite

Codice	Descrizione	Importo assegnato
Da istituire	-	Al momento non è quantificabile la spesa per l'acquisto del DGUE telematico e del software per la gestione delle procedure negoziate e di affidamento diretto.
111300111400	Rimborsi da Comuni per servizi prestati	8.000

Criticità del progetto:

Stante la natura di servizio a domanda non è possibile definire una precisa sequenza temporale. Le altre criticità attengono: 1) alla necessità di completare la dotazione organica 2) alla totale assenza di strumenti di programmazione 3) al coordinamento con il ruolo di SUA da svolgere a favore degli altri servizi della provincia 3) alle residue funzioni in materia di espropriazioni che si auspica vengano a cessare con il maggio 2020. Infine l'assenza di riferimenti sullo storico dell'attività potrebbe comportare una revisione dell'obiettivo atteso in ragione dell'effettiva consistenza della domanda.

Trasversalità del progetto:

Ufficio Interessato	Data entro cui effettuare la collaborazione richiesta	Collaborazione richiesta

SCHEDA DI OBIETTIVO**Anno****2020****Dirigente:** ing. GIANPAOLO MONTEVERDI**Servizio** Viabilità ed Infrastrutture, trasporti eccezionali, espropri**Ufficio** Trasporti eccezionali**CODICE Obiettivo** MON-1/2020**MISSIONE** Rilascio autorizzazioni e permessi**PROGRAMMA** Monitoraggio e controllo dei carichi gravanti sulle strutture**TITOLO OBIETTIVO** Aumento del controllo sui transiti dei trasporti eccezionali lungo la rete viaria provinciale**DESCRIZIONE**
Consiste nell'intensificare le verifiche lungo la rete stradale, e soprattutto sui manufatti, al fine di controllare il rispetto delle prescrizioni espresse dall'ufficio viabilità, di cui la stampa riporta numerose violazioni. Il personale della Provincia operante su strada, Operatori stradali e Polizia Provinciale, verifica e controlla il rispetto delle procedure prescritte dagli uffici.**Peso**
30/100**Risultati attesi:**
Aumento dei controlli e riduzione dei transiti non autorizzati oppure effettuati in modo difforme a quanto prescritto**Fasi progettuali e tempi**

Nr.	Descrizione	2020		2021		2022	
		* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre
1	Incontri e preparazione del personale operante su strada	x					
2	Raccolta segnalazioni e rapporti di verifica		x		X		X
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							

* Barrare con x

Obiettivo2020 - Indicatore misurabile

N.ro	Denominazione	Descrizione	Natura dell'indicatore	Risultato atteso	Anno precedente
1	Raccolta segnalazioni e rapporti di verifica	saranno raccolte a completamento della procedura i rapporti di verifica dei transiti effettuati dal personale su strada tramite rapportino scritto	Efficacia	Verifica del rispetto delle prescrizioni sull'80% dei casi di particolare criticità a causa del percorso, fino ad un massimo di 10 casi.	-

RISORSE NECESSARIE
RISORSE UMANE

Abati Filippo, Agnetti Paolo, Aiuppa Michele, Alinovi Alessandro, Barolli Walter, Belli Franco, Bernieri Jury, Bertolotti Paolo, Bianchi Gianni, Bianco Alessandro, Biggi Angelo, Biolzi Corrado, Botta Elisa, Catellani Giovanni, Conciatori Marino, Domina Gaetano, Erta Andrea, Ferrari Serena Ferrari Tonino, Forni Massimo, Ghiozzi Giovanni Marco, Gianelli Aldo, Giulianotti Marco, Gottofredi Marco, Lapina Lorenzo, Manfredi Mauro, Mariani Roberto, Mavilla Alide, Mesti Antonio, Mocellin Claudio, Molinari Claudio, Orlando Antonino, Pettenati Mirella, Pignoli Lamberto, Pizzati Roberto, Potenza Nicola, Reale Fabrizio, Resteghini Gloria, Reverberi Stefano, Ricciotti Fabio, Rizzi Francesco, Rossetti Roberto, Rossi Assenzio, Rozzi Lorenzo, Sandei Ida, Spagnoli Giorgio, Spagnoli Luciano, Vacca Stefano, Volpi Gianluca, Zanni Giuliano

RISORSE STRUMENTALI

Mezzi di trasporto in dotazione ai centri di manutenzione e PC in dotazione

Codici bilancio collegati - Entrate e/o Uscite

Codice	Descrizione	Importo assegnato
		L'obiettivo non ha rilevanza contabile

Criticità del progetto:

Al fine di permettere un controllo efficace, occorre organizzare il servizio prevalentemente in orario notturno e nei giorni festivi, periodi durante i quali sono maggiormente concentrati i transiti eccezionali al fine di non impattare eccessivamente con la normale viabilità

Trasversalità del progetto:

Ufficio Interessato	Data entro cui effettuare la collaborazione richiesta	Collaborazione richiesta
Polizia Provinciale	Collaborazione richiesta durante tutto l'anno	Assistenza e presenza nelle tratte stradali interessate dai transiti

SCHEDA DI OBIETTIVO**Anno****2020****Dirigente:** ing. GIANPAOLO MONTEVERDI**Servizio** Viabilità ed Infrastrutture, trasporti eccezionali ed espropri**Ufficio** Ufficio manutenzioni**CODICE Obiettivo** MON-2/2020**MISSIONE** Manutenzione del territorio e della rete stradale**PROGRAMMA** Manutenzione e pronto intervento**TITOLO OBIETTIVO** Organizzazione del servizio manutenzione e mantenimento della rete viaria Provinciale**DESCRIZIONE** Si tratta di programmare una nuova gestione degli interventi di manutenzione stradale e del servizio sgombero neve. Lo scopo, oltre quello di ottenere una efficiente resa del servizio, è anche quello di semplificare la sua gestione dal punto di vista amministrativo.**Peso** 50/100**Risultati attesi:** Raggruppare con contratti generali, anche in lotti, gli interventi su strada effettuati dal Servizio di Manutenzione stradale.**Fasi progettuali e tempi**

Nr.	Descrizione	2020		2021		2022	
		* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre
1	Aggiudicazione servizi manutentivi accorpati		X		X		X
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							

* Barrare con x

Obiettivo2020 - Indicatore misurabile

N.ro	Denominazione	Descrizione	Natura dell'indicatore	Risultato atteso	Anno precedente
1	Atti di aggiudicazione	Affidamento delle prestazione accorpate per la manutenzione delle strade	Efficacia	Aggiudicazione di n.40 servizi accorpati per l'anno 2020.	100

RISORSE NECESSARIE
RISORSE UMANE

Alinovi Alessandro, Barbieri Ragazzoni Vittoria, Barolli Walter, Bassi Umberto, Bernieri Jury, Bertolotti Paolo, Bianco Alessandro, Biggi Angelo, Botta Elisa, Caselli Luigi, Catellani Giovanni, Domina Gaetano, Ferrari Serena, Ferrari Tonino, Gianelli Aldo, Gottofredi Marco, Mele Francesco, Mesti Antonio, Molinari Claudio, Pellegrini Giuseppina, Perria Vittoriano, Perrotta Carlo, Pettenati Mirella, Pignoli Lamberto, Poletti Daniela, Potenza Nicola, Resteghini Gloria, Reverberi Stefano, Rotondo Michela, Saglia Mario, Sandei Ida, Solimei Paola, Trolli Davide

RISORSE STRUMENTALI

Attrezzature di ufficio

Codici bilancio collegati - Entrate e/o Uscite

Codice	Descrizione	Importo assegnato
315200660000	VIABILITA'	2.144.145,46
315200740000	VIABILITA'	2.750.000,00

Criticità del progetto:

Stimare la quantità e la natura degli interventi necessari per gli interventi ed individuare i lotti funzionali al miglior svolgimento del servizio

Trasversalità del progetto:

Ufficio Interessato	Data entro cui effettuare la collaborazione richiesta	Collaborazione richiesta
Ufficio gare e contratti	30/06/2020	Consulenza sulla tipologia di gara e gestione della gara di affidamento

SCHEDA DI OBIETTIVOAnno**2020**

Dirigente:	ing. GIANPAOLO MONTEVERDI
Servizio	Viabilità ed Infrastrutture, trasporti eccezionali ed espropri
Ufficio	Ufficio Strutture e ponti Ufficio trasporti eccezionali
CODICE Obiettivo	MON-3/2020
MISSIONE	Sicurezza del territorio
PROGRAMMA	Mantenimento delle comunicazioni e dei trasporti in caso di calamità
TITOLO OBIETTIVO	Piano Provinciale di Emergenza - Protezione Civile

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 provvede in tal senso all'elaborazione del Piano Provinciale di Protezione Civile. Il piano elaborato nel corso del 2020 sarà sviluppato accordo con la Prefettura di Parma e l'Agenzia Regionale di Protezione Civile della RER. In particolare verranno analizzati gli scenari di pericolosità e rischio (geomorfologico, sismico e idraulico) che interessano il Patrimonio e la Rete della Viabilità di competenza della Provincia.</p>
--------------------	---

Peso	20/100	
-------------	--------	--

Risultati attesi:	<p>Elaborare il Piano di Protezione Civile attinente alle proprie competenze in materia di viabilità e patrimonio, offrendo altresì ai Comuni uno strumento di riferimento e coordinamento per la redazione\aggiornamenti dei propri piani e modelli di intervento.</p> <p>Adempiere alle indicazioni del Decreto Legislativo n.1 del 2 gennaio 2018 "Codice della protezione civile", pur anticipando gli indirizzi regionali, garantendo un adeguato grado di sicurezza territoriale alla comunità provinciale.</p>
--------------------------	---

Fasi progettuali e tempi

Nr.	Descrizione	2020		2021		2022	
		* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre
1	Presentazione del Piano	x					
2							
3							

* Barrare con x

Obiettivo2020 - Indicatore misurabile

N.ro	Denominazione	Descrizione	Natura dell'indicatore	Risultato atteso	Anno precedente *
	Pianta della rete viaria provinciale con individuate la percorribilità alternative in caso di evento eccezionale	Planimetria con indicato lo stato della percorribilità alternativa della rete viaria	Efficacia	Predisposizione dell'elaborato entro il 30 giugno 2020	-

RISORSE NECESSARIE
RISORSE UMANE

Abati Filippo, Agnetti Paolo, Aiuppa Michele, Alinovi Alessandro, Barolli Walter, Belli Franco, Bernieri Jury, Bertolotti Paolo, Bianchi Gianni, Biggi Angelo, Biolzi Corrado, Botta Elisa, Caselli Luigi, Catellani Giovanni, Conciatori Marino, Domina Gaetano, Erta Andrea, Ferrari Serena, Ferrari Tonino, Forni Massimo, Ghiozzi Giovanni Marco, Gianelli Aldo, Giulianotti Marco, Lapina Lorenzo, Manfredi Mauro, Mariani Roberto, Mavilla Alide, Mesti Antonio, Mocellin Claudio, Molinari Claudio Orlando Antonino, Perrotta Carlo, Pettenati Mirella, Pignato Filippo, Pignoli Lamberto, Pizzati Roberto, Potenza Nicola, Reale Fabrizio, Resteghini Gloria, Reverberi Stefano, Ricciotti Fabio Rizzi Francesco, Rossetti Roberto, Rossi Assenzio, Rotondo Michela, Rozzi Lorenzo, Sandei Ida Solimei Paola, Spagnoli Giorgio, Spagnoli Luciano, Vacca Stefano, Volpi Gianluca, Zanni Giuliano, Marchesi Alfredo

RISORSE STRUMENTALI

Risorse informatiche degli uffici interni

Codici bilancio collegati - Entrate e/o Uscite

Codice	Descrizione	Importo assegnato
		L'obiettivo non ha rilevanza contabile

Criticità del progetto:

Individuazione di una rete stradale percorribile in via alternativa da colonne di mezzi eventualmente impegnate nelle operazioni di soccorso

Trasversalità del progetto:

Ufficio Interessato	Data entro cui effettuare la collaborazione richiesta	Collaborazione richiesta
Polizia Provinciale	01/03/20	Definizione dei modelli di intervento
Pianificazione Territoriale	30/06/20	Analisi delle criticità sulla rete della viabilità e definizione dei modelli di intervento

SCHEMA DI OBIETTIVO

Anno

2020

Dirigente:	Dott. ANDREA RUFFINI
Servizio	POLIZIA PROVINCIALE
Ufficio	-
CODICE Obiettivo	RUF-1/2020
MISSIONE	01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
PROGRAMMA	0111 - Altri servizi generali
TITOLO OBIETTIVO	La sicurezza stradale mediante attività di prevenzione e di repressione delle violazioni del Codice della Strada

DESCRIZIONE	<p>Ai sensi dell'Art.12 del Codice della Strada vigente l'espletamento dei servizi di polizia stradale, nell'ambito del territorio di competenza, compete anche ai Corpi e ai Servizi di polizia provinciale (Art.12 C.1 lett. d-bis)). La prevenzione e l'accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale e la tutela e il controllo sull'uso delle strade possono, inoltre, essere effettuati, previo superamento di un esame di qualificazione secondo quanto stabilito dal regolamento di esecuzione (Art. 12 C.3 lett. b) e c)) dal personale degli uffici competenti in materia di viabilità delle province, limitatamente alle violazioni commesse sulle strade di proprietà, nonché dai dipendenti aventi la qualifica di cantoniere, limitatamente alle violazioni commesse sulle strade o sui tratti di strade affidate alla loro sorveglianza.</p> <p>Dopo anni di progressivo limitato esercizio di tale competenza, si propone il progetto di incremento e valorizzazione delle attività di prevenzione e repressione delle violazioni del Codice della Strada, quale azione non strutturale di promozione della sicurezza stradale sulle strade di competenza provinciale, di valorizzazione della professionalità del Personale della polizia Provinciale e del Servizio Viabilità.</p>
-------------	--

Peso	30/100
------	--------

Risultati attesi:	<p>Un generale deciso incremento dei controlli e servizi effettuati dalla Polizia Provinciale ai sensi dell'art.12 del Codice della Strada. La partecipazione, in modo sinergico e in un'ottica formativa, ad iniziative finalizzate alla riduzione degli incidenti stradali, al contrasto dell'abuso di droghe e alcool alla guida di automezzi organizzate con la Polizia Stradale, dai Carabinieri e dalle Polizie Municipali del territorio. L'organizzazione di servizi speciali presidio nei punti della viabilità provinciale avvertiti dalle comunità locali come particolarmente pericolosi o già teatri di incidenti.</p> <p>La formazione del Personale della viabilità (Tecnici e Cantoniere) con aumento del numero\impiego degli operatori qualificati.</p> <p>Un generale aumento della percezione della presenza della Provincia sulla rete stradale di competenza e del relativo contributo alla sicurezza stradale degli stessi utilizzatori della viabilità.</p>
-------------------	---

Fasi progettuali e tempi

Nr.	Descrizione	2020		2021		2022	
		* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre
1	Formazione degli operatori e ripristino attrezzatura	X					
2	Ricognizione dei tratti critici della viabilità	X					
3	Avvio piano dei controlli e servizi	X	X	X	X	X	X
4	Organizzazione di iniziative sinergiche con Polizia Stradale, Carabinieri e Polizie Locali (Comuni\Unioni)		X		X		X

* Barrare con x

Obiettivo2020 - Indicatore misurabile

N.ro	Denominazione	Descrizione	Natura dell'indicatore	Risultato atteso	Anno precedente *
1	Intensità dei controlli (indicatore di attività)	Numero di controlli effettuati	Efficacia quantitativa	350	266
2	Efficacia dei controlli (indicatore di risultato)	Numero sanzioni erogate/Numero di controlli effettuati	Efficacia qualitativa	>0.25	0.12 (32/266)

* nel corso degli ultimi 4 anni il tema dei servizi di polizia stradale è stato progressivamente non pienamente considerato. Al fine della definizione degli indicatori si propone quindi di fare riferimento ad un valore medio rispetto: anno 2019 10/10, anno 2018 273/29, anno 2017 374/60, anno 2016 410/32

RISORSE NECESSARIE**RISORSE UMANE**

1 DIRIGENTE, 1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO, SERVIZIO POLIZIA PROVINCIALE

RISORSE STRUMENTALI

Auto di servizio, telelaser (da verificare e collaudare), hardware e software in dotazione

Codici bilancio collegati - Entrate e/o Uscite

Codice	Descrizione	Importo assegnato
301400610000	Manutenzione ordinaria (E 570000576000)	750
2014000210000	Beni di consumo	9000
570000576000	INTROITI DERIVANTI DA CONTRAVVENZIONI DEL CODICE DELLA STRADA (S20140021 30140061 31520066)	30000

Criticità del progetto:

Difficoltà connesse all'attuale assetto organico del Servizio (numero limitato di operatori) in relazione alle diverse attività da svolgere nell'ambito della vigilanza faunistica-venatoria (oggetto di convenzione e contributo regionale).

Trasversalità del progetto:

Ufficio Interessato	Data entro cui effettuare la collaborazione richiesta	Collaborazione richiesta
Ufficio Manutenzione Strade Provinciali	01/03/20	Mappatura punti critici viabilità provinciale
Ufficio Viabilità e Sicurezza Stradale	01/03/20	Identificazione e coordinamento operatori stradali da formare e abilitare
Ufficio Sicurezza sul Lavoro	01/03/20	Valutazioni dei rischi e formazione

SCHEDA DI OBIETTIVO**Anno****2020****Dirigente:** Dott. ANDREA RUFFINI**Servizio** PIANIFICAZIONE TERRITORIALE - TRASPORTI - PROGRAMMAZIONE RETE SCOLASTICA - EDILIZIA SCOLASTICA - PATRIMONIO - SICUREZZA SUL LAVORO**Ufficio** Ufficio Pianificazione Territoriale - Urbanistica
Ufficio Edilizia Scolastica - Patrimonio**CODICE Obiettivo** RUF-3/2020**MISSIONE** 08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa**PROGRAMMA** 0801 - Urbanistica e assetto del territorio**TITOLO OBIETTIVO** Piano Provinciale di Emergenza - Protezione Civile**DESCRIZIONE**
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:
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;
2) la predisposizione dei piani provinciali di protezione civile sulla base degli indirizzi regionali in raccordo con le Prefetture;
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.

Si provvede in tal senso all'elaborazione del Piano Provinciale di Protezione Civile. Il piano elaborato nel corso del 2020 sarà sviluppato accordo con la Prefettura di Parma e l'Agenzia Regionale di Protezione Civile della RER. In particolare verranno analizzati gli scenari di pericolosità e rischio (geomorfologico, sismico e idraulico) che interessano il Patrimonio e la Rete della Viabilità di competenza della Provincia.

Peso 40/100**Risultati attesi:**
Elaborare il Piano di Protezione Civile attinente alle proprie competenze in materia di viabilità e patrimonio, offrendo altresì ai Comuni uno strumento di riferimento e coordinamento per la redazione\aggiornamenti dei propri piani e modelli di intervento.
Adempiere alle indicazioni del Decreto Legislativo n.1 del 2 gennaio 2018 "Codice della protezione civile", pur anticipando gli indirizzi regionali, garantendo un adeguato grado di sicurezza territoriale alla comunità provinciale.**Fasi progettuali e tempi**

Nr.	Descrizione	2020		2021		2022	
		* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre
1	Analisi degli scenari di pericolosità e rischio	X					
2	Completamento elaborazione del Piano		X				
3	Acquisizione dei necessari pareri e contributi		X				
4	Eventuale fase di controdeduzione\modifiche		X				
5	Approvazione del Piano in Consiglio Provinciale		X				
6	Presentazione del Piano con organizzazione di convegno\momento informativo		X				
7	Organizzazione esercitazione		X				

* Barrare con x

Obiettivo2020 - Indicatore misurabile

N.ro	Denominazione	Descrizione	Natura dell'indicatore	Risultato atteso	Anno precedente
1	Coinvolgimento dei Comuni\Unioni in esercitazioni di protezione civile	N. di Comuni coinvolti/N. di Comuni del territorio provinciale	Efficacia qualitativa esterna	>25%	0
2	Coinvolgimento delle Associazioni di Volontariato del Sistema di Protezione Civile	N. di Associazioni di Volontariato partecipanti/ N. di Associazione componenti il Sistema Locale di protezione civile (60)	Efficacia qualitativa esterna	>25%	0
3	Approvazione del Piano da parte del Consiglio Provinciale	Approvazione del Piano con Del. di Consiglio	Temporale \ Efficacia gestionale	Atto di Consiglio entro 31.10.2020	-

RISORSE NECESSARIE**RISORSE UMANE**

1 DIRIGENTE, 3 PO e Personale Ufficio Pianificazione Territoriale - Urbanistica e Ufficio Edilizia Scolastica - Patrimonio

RISORSE STRUMENTALI

Auto di servizio, PC software in dotazione

Codici bilancio collegati - Entrate e/o Uscite

Codice	Descrizione	Importo assegnato
		L'obiettivo non ha rilevanza contabile

Criticità del progetto:

Il risultato del Progetto è anticipatore degli indirizzi regionali citati nel D.Lgs 1/2018.

Trasversalità del progetto:

Ufficio Interessato	Data entro cui effettuare la collaborazione richiesta	Collaborazione richiesta
Polizia Provinciale	01/03/20	Definizione dei modelli di intervento
Ufficio Viabilità e Sicurezza Stradale	01/03/20	Contributo all'analisi delle criticità sulla rete della viabilità e definizione dei modelli di intervento

SCHEMA DI OBIETTIVO

Anno

2020

Dirigente:

dott. UGO GIUDICE

Servizio

Affari generali - trasparenza e comunicazione

Ufficio

Comunicazione e stampa

CODICE
Obiettivo

GIU-1/2020

MISSIONE

01 Servizi istituzionali, generali e di gestione

PROGRAMMA

11 Atri servizi generali

TITOLO OBIETTIVO

Bussola della Trasparenza

DESCRIZIONE

La Bussola della Trasparenza è il sito che monitora e valuta il livello di trasparenza delle pubbliche amministrazioni e formula una graduatoria.

Peso

10/100

Risultati

L'accesso al sito ha permesso di accertare che la Provincia di Parma occupa una posizione molto arretrata. Occorre pertanto accertare le ragioni di tale posizione ed approntare gli adeguati rimedi.

Fasi progettuali e tempi

Nr.	Descrizione	2020		2021		2022	
		* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre
1	Valutazione supplementare del livello di adempimento degli obblighi in materia di Trasparenza	30/04/2020					
2	Accertamento delle ragioni del posizionamento		30-giu-20				
3	Attuazione misure di miglioramento		31/12/2020				
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							

* Barrare con x

Obiettivo2020 - Indicatore misurabile

N.ro	Denominazione	Descrizione	Natura dell'indicatore	Risultato atteso	Anno precedente
1	Aumento delle sezioni rilevate al 31 gennaio 2020	si misura la qualità degli adempimenti in materia di trasparenza attraverso un indicatore di merito stilato dal Ministero degli Interni Dipartimento Funzione Pubblica	efficienza	84/84 entro il corrente anno.	62/84

RISORSE NECESSARIE

RISORSE UMANE

Mirca Coruzzi

RISORSE STRUMENTALI

Strumentazione hardware in dotazione

Codici bilancio collegati - Entrate e/o Uscite

Codice	Descrizione	Importo assegnato
		L'obiettivo non ha rilevanza contabile

Criticità del progetto:

Non si riscontrano in questa fase criticità potenziali

Trasversalità del progetto:

Ufficio Interessato	Data entro cui effettuare la collaborazione richiesta	Collaborazione richiesta
è richiesto il supporto dei sistemi informativi	durante tutto il percorso	assistenza informativa
tutti i servizi dell'ente per i quali si riscontrino carenze di adempimento	durante tutto il percorso	trasmissione/adeguamento dai dati da pubblicare

SCHEDA DI OBIETTIVO

Anno

2020

Dirigente: dott. UGO GIUDICE

Servizio: Affari generali - ufficio stampa e comunicazione

Ufficio: Comunicazione e stampa

CODICE Obiettivo: GIU-3/2020

MISSIONE: 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione

PROGRAMMA: 11 Altri servizi generali

TITOLO OBIETTIVO: Sviluppo dell'accessibilità

DESCRIZIONE: Nell'ambito delle azioni poste a sviluppo dell'accessibilità ai sistemi informatici nel corso del 2020 si programma di intervenire sulla intranet dell'ente al fine di adeguarne sia la struttura che i contenuti. In tale contesto si prevede di adeguare l'accesso allo strumento per renderlo fruibile anche dai portatori di disabilità.

Peso: 25/100

Risultati: Si prevede di portare a compimento l'aggiornamento della intranet entro l'anno corrente e di attestare l'effettiva accessibilità dello strumento ai portatori di disabilità

Fasi progettuali e tempi

Nr.	Descrizione	2020		2021		2022	
		* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre
1	Conferimento incarico	29-feb-20					
2	Completamento attività di aggiornamento dei contenuti	31-ott-20					
3	Attestazione di avvenuto adeguamento	31-dic-20					
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							

* Barrare con x

Obiettivo2020 - Indicatore misurabile

N.ro	Denominazione	Descrizione	Natura dell'indicatore	Risultato atteso	Anno precedente
1	Completamento lavori entro 31 ottobre 2020. Indicatore "on - Off"	il completamento dei lavori di adeguamento è propedeutico alla misurazione del risultato	Efficacia	100%	
2	Accessibilità dello strumento ai portatori di disabilità (si/no)		Efficacia	100%	

RISORSE NECESSARIE**RISORSE UMANE**

Mirca Coruzzi - Mauro Pinardi - Paolo Grignaffini

RISORSE STRUMENTALI

Strumentazione hardware in dotazione

Codici bilancio collegati - Entrate e/o Uscite

Codice	Descrizione	Importo assegnato
307000720000	COMUNICAZIONE E REL PUBB Adeguamento mezzi comunicazione	6.500

Criticità del progetto:

Ad oggi non si riscontrano criticità potenziali

Trasversalità del progetto:

Ufficio Interessato	Data entro cui effettuare la collaborazione richiesta	Collaborazione richiesta
Sistemi informativi	durante tutto il percorso	supporto tecnico informatico nella gestione delle prestazioni di adeguamento della intranet

SCHEDA DI OBIETTIVO

Anno

2020

Dirigente: dott. UGO GIUDICE

Servizio: Organismo intermedio delegato dalla RER per la formazione professionale

Ufficio: Organismo intermedio delegato dalla RER per la formazione professionale

CODICE Obiettivo: GIU-4/2020

MISSIONE: 15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale

PROGRAMMA: 02 Formazione professionale

TITOLO OBIETTIVO: Gestione e controllo dell'attività della formazione professionale

DESCRIZIONE: Gestione controllo e rendicontazione di attività formative assegnate dalla Regione Emilia Romagna. L'attività dell'Organismo Intermedio ha natura essenzialmente ispettiva e di rendicontazione. Il personale infatti effettua costantemente visite ispettive nelle sedi degli istituti finanziati ed effettua controlli amministrativi in ordine alla corretta esecuzione delle attività formative programmate ed all'effettiva partecipazione dei fruitori ai percorsi formativi. I riscontri delle visite ispettive vengono rendicontati alla regione al fine di permettere a questa ultima di effettuare le erogazioni

Peso: 5/100

Risultati: Conformità di tutto il processo di controllo come previsto dai manuali emanati dall'Autorità di Gestione del POR FSE 2014-2020

Fasi progettuali e tempi

Nr.	Descrizione	2020		2021		2022	
		* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre
1	Gestione e controllo delle operazioni assegnate	x	x				
2	Controllo su domande di rimborso	x	x				
3	Verifiche ispettive in loco	x	x				
4	Rendicontazione attività	x	x				
5							
6							
7							
8							
9							
10							

* Barrare con x

Obiettivo2020 - Indicatore misurabile

N.ro	Denominazione	Descrizione	Natura dell'indicatore	Risultato atteso	Anno precedente
1	N. visite ispettive	Verifiche in loco sulle attività campionate dalla Regione Emilia Romagna	Mantenimento standard di efficacia	Si programma di assicurare la piena copertura del servizio con uno scostamento possibile non superiore al 10%	n. 40 verifiche campionate ed effettuate

RISORSE NECESSARIE
RISORSE UMANE

Adorni Daniela (part time), Bernini Lara, Chierici Alessio (cessazione programmata per il 31 marzo 2020 - non programmata sostituzione) , Di Odoardo Loredana, Passani Silvia

RISORSE STRUMENTALI

Quelle a disposizione

Codici bilancio collegati - Entrate e/o Uscite

Codice	Descrizione	Importo assegnato
		L'obiettivo privo di rilevanza contabile

Criticità del progetto:

A fronte di un pensionamento previsto per il 1° aprile, e della ammissione al tempo parziale di n. 1 dipendete (rivestente la categoria più elevata) non si garantisce la fase rendicontuale delle attività come già indicato nel parere emesso in fase di approvazione della nuova convenzione. Si evidenzia inoltre la difficoltà di definire obiettivi di performance autonomi stante la tipologia di attività non autonoma ma inserita nel contesto di attività di competenza di altro ente (sovraordinato territorialmente). Le condizioni oggettive di operatività inoltre (sedi differenti) non permettono un costante monitoraggio ed indirizzo della prestazione.

Trasversalità del progetto:

Ufficio Interessato	Data entro cui effettuare la collaborazione richiesta	Collaborazione richiesta

SCHEDA DI OBIETTIVO

Anno

2020

Dirigente:

dott. IURI MENOZZI

Servizio

SERVIZIO FINANZIARIO - GESTIONE DEL PERSONALE – PARTECIPATE –
ECONOMATO – SISTEMI INFORMATIVI

Ufficio

Sistemi informativi

CODICE
Obiettivo

MEN-3/2020

MISSIONE

01 Servizi istituzionali, generali e di gestione

PROGRAMMA

08 Statistica e sistemi informativi

TITOLO OBIETTIVO

Tutela della privacy verifica dell'adeguatezza delle misure di sicurezza

DESCRIZIONE

Obiettivo coerente con l'obiettivo operativo 0108 del DUP 20-22. La necessita di adeguamento ai principi del GDPR impone una continua verifica dell'adeguatezza delle misure di sicurezza, tale compito è affidato dal REGOLAMENTO PROVINCIALE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI all'amministratore del sistema informatico e comporta le attività previste nell'art. 28 del medesimo regolamento, e pertanto di adottare "le misure tecniche ed organizzative adeguate per garantire un livello di sicurezza correlato al rischio,tenendo conto dello stato dell'arte e dei costi di attuazione".

Peso

30/100

Risultati

Attraverso l'appalto assegnato tramite convenzione intercenter a Studio Marconi verrà realizzato un monitoraggio costante delle vulnerabilità hardware della rete provinciale e prodotto un piano di adeguamento periodico. L'obiettivo atteso è il miglioramento delle misure di sicurezza rispetto alle vulnerabilità individuate attraverso la realizzazione del piano di adeguamento previsto per il 2020.

Fasi progettuali e tempi

Nr.	Descrizione	2020		2021		2022	
		* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre
1	Monitoraggio vulnerabilità attraverso collaborazione con studio Marconi	x	x	x	x	x	x
2	Programmazione del piano di adeguamento alla misure di sicurezza	x	x				
3	Reperimento risorse per gli adeguamenti hardware previsti (sostituzione firewall, sostituzione switch, sostituzione pc obsoleti possibilmente vulnerabili e non a norma GDPR, ecc.)	x	x				
4	Realizzazione piano di adeguamento 2020		x				
5							
6							

* Barrare con x

Obiettivo2020 - Indicatore misurabile

N.ro	Denominazione	Descrizione	Natura dell'indicatore	Risultato atteso	Anno precedente
1	Realizzazione del piano di adeguamento previsto per il 2020	la realizzazione degli investimenti necessari per far fronte al piano di adeguamento permetteranno di raggiungere lo standard di sicurezza desiderato	efficacia	realizzazione almeno al 90%	non previsto
2	Indicatore a valenza statistica escluso dalla valutazione in quanto non dipendente necessariamente dall'azione dell'obiettivo	eventuali segnalazioni al garante della privacy per violazioni sui dati personali	efficacia	risultato ottimale 0	nessun caso

RISORSE NECESSARIE**RISORSE UMANE**

Mauro Pinardi, Paolo Grignaffini, Luca Coruzzi

RISORSE STRUMENTALI

Strumentazione hardware in dotazione

Codici bilancio collegati - Entrate e/o Uscite

Codice	Descrizione	Importo assegnato
		Risorse finanziarie da reperire in corso d'anno tramite utilizzo avanzo di amministrazione 2019

Criticità del progetto:

La stima delle risorse necessarie non è ancora definita, lo sarà solo a seguito delle analisi prodotte da Studio Marconi

Trasversalità del progetto:

Ufficio Interessato	Data entro cui effettuare la collaborazione richiesta	Collaborazione richiesta

SCHEDA DI OBIETTIVO**Anno****2020**

Dirigente:	dott. IURI MENOZZI
Servizio	SERVIZIO FINANZIARIO - GESTIONE DEL PERSONALE – PARTECIPATE – ECONOMATO – SISTEMI INFORMATIVI
Ufficio	GESTIONE DEL PERSONALE
CODICE Obiettivo	MEN-1/2020
MISSIONE	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione
PROGRAMMA	10 Risorse Umane
TITOLO OBIETTIVO	Informatizzazione ed integrazione dei sistemi di gestione del personale

DESCRIZIONE	<p>Obiettivo coerente con medesimo obiettivo operativo del DUP 20-22. L'obiettivo tende a rendere più efficiente e più efficace la gestione dei processi di gestione del personale, sia nel rapporto con gli utenti interni (dirigenti e dipendenti), sia nell'ambito della attività c.d. di back office (Ufficio Gestione del Personale). L'obiettivo vuole altresì realizzare l'implementazione degli strumenti necessari per poter a breve proporre agli enti del territorio provinciale servizi di gestione del personale, al fine di realizzare la mission di supporto operativo nelle funzioni di staff ai comuni e/o alle unioni.</p>
--------------------	--

Peso	35/100
-------------	--------

Risultati	<p>Efficientare le procedure di gestione del personale dipendente attraverso la loro completa digitalizzazione. La scarsità delle risorse, coniugata all'incremento della complessità delle attività, impongono all'Ente una modernizzazione degli strumenti di gestione, al fine di recuperare efficienza e fornire risposte più adeguate alla propria utenza. Occorre "liberare" risorse dall'impegno in attività a scarso valore aggiunto, al fine di poterle impegnare in attività maggiormente proficue in termini di valore aggiunto (nuovi servizi rivolti all'interno e/o all'esterno dell'ente). Allo stesso tempo la digitalizzazione dei processi facilita le attività dei dipendenti e ne garantisce una informazione più puntuale sul proprio stato di servizio.</p>
------------------	---

Fasi progettuali e tempi

Nr.	Descrizione	2020		2021		2022	
		* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre
1	Completa digitalizzazione dei fascicoli del personale	x					
2	Avvio del portale dei concorsi con digitalizzazione della procedura di inserimento/valutazione delle istanze	x					
3	Implementazione del software "job time" per la digitalizzazione della gestione delle presenze e dei giustificativi di assenza dei		x				
4	Implementazione della rilevazione delle presenze anche da remoto per i dipendenti che operano su servizi esterni		x				
5	Installazione ed avvio utilizzo nuove funzionalità degli applicativi di gestione del trattamento giuridico, economico e presenze del personale dipendente		x				
6	Implementazione delle nuove funzionalità degli applicativi di gestione del trattamento giuridico, economico e presenze del personale dipendente			x			
7							

* Barrare con x

Obiettivo2020 - Indicatore misurabile

N.ro	Denominazione	Descrizione	Natura dell'indicatore	Risultato atteso	Anno precedente
1	Riduzione del personale impiegato all'ufficio personale		efficienza	7 dipendenti	8 dipendenti
2	contenimento delle buste paga rielaborate per errori		efficienza	6	8

RISORSE NECESSARIE**RISORSE UMANE**

Paola Aldigeri, Monica Ugolotti, Roberta Bianchini, Sonia Manfredelli, Cervi Michela, Paola Brusasco, nuova cat. B3

RISORSE STRUMENTALI

Oltre alle risorse strumentali in essere: - nuovo software job time per la gestione presenze; - nuovo software ADS per la gestione giuridica-cartella dipendente

Codici bilancio collegati - Entrate e/o Uscite

Codice	Descrizione	Importo assegnato
		gli investimenti in software sono stati impegnati con risorse 2019 dell'ufficio informatica, pertanto l'obiettivo non ha rilevanza contabile sul PEG 2020-22

Criticità del progetto:

La digitalizzazione dei processi necessita anche un cambiamento culturale che interessa tutti i dipendenti dell'ente. Per favorire questo cambiamento occorrerà una formazione estesa a tutto il personale sia sulle nuove procedure sia sui corretti comportamenti del dipendente pubblico.

Trasversalità del progetto:

Ufficio Interessato	Data entro cui effettuare la collaborazione richiesta	Collaborazione richiesta
Ufficio sistemi informativi	da febbraio 2020 a marzo 2020	gestione installazione, formazione e collegamento con la ditta fornitrice per il software job - time
Ufficio sistemi informativi	da marzo 2020 a aprile 2020	implementazione modulo timbratura da smartphone per dipendenti in servizio esterno
Ufficio sistemi informativi	da marzo 2020 a aprile 2020	gestione installazione, formazione e collegamento con la ditta fornitrice per il software ADS cartella personale

SCHEDA DI OBIETTIVO**Anno****2020**

Dirigente:	dott. IURI MENOZZI
Servizio	SERVIZIO FINANZIARIO - GESTIONE DEL PERSONALE – PARTECIPATE – ECONOMATO – SISTEMI INFORMATIVI
Ufficio	Programmazione e Rendicontazione – Bilancio Consolidato
CODICE Obiettivo	MEN-2/2020
MISSIONE	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione
PROGRAMMA	Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato
TITOLO OBIETTIVO	Aggiornamento del sistema di programmazione e monitoraggio finanziario delle opere pubbliche

DESCRIZIONE

Il presente obiettivo viene adottato in coerenza con le linee strategiche contenute nel DUP, Obiettivo Operativo "Attività di Programmazione e Rendicontazione, controlli, Missione 01, Programma 03.

Dal 2019 la Provincia ha ripreso una consistente attività di investimento grazie all'impiego dell'avanzo di amministrazione e alle nuove risorse rese disponibili dallo Stato. Nel programma triennale delle Opere Pubbliche 2020-2022 sono previsti nuovi interventi strategici per le infrastrutture della provincia a valenza pluriennale. Diviene quindi fondamentale attrezzare l'ufficio con procedure informatiche per una gestione contabile puntuale di questi investimenti complessi. Grazie a queste potrà essere agevolato anche il lavoro degli uffici tecnici dando risposte più tempestive durante l'iter di programmazione e realizzazione dell'opera.

Collegato con il punto precedente, nel mese di ottobre 2019 è stato approvato il nuovo regolamento Provinciale per l'erogazione degli incentivi delle funzioni tecniche. La gestione degli incentivi è divenuta più complessa sia per l'introduzione delle modifiche al principio contabile 4/2 sia per il nuovo iter previsto nel regolamento. Per questo motivo, in considerazione anche dell'incremento dei valori collegato alle nuove opere pubbliche, è necessario che l'ufficio si attrezzi a dare risposte puntuali e univoche alle numerose e varie casistiche che si presentano.

Peso

35/100

Risultati attesi:

- 1) Miglioramento e ottimizzazione delle procedure di controllo della gestione finanziaria delle opere sia del supporto agli uffici tecnici con indicazioni puntuali ed univoche.
- 2) Efficienza: gestione dell'incremento del numero e della complessità delle opere pubbliche a parità di risorse di personale

Fasi progettuali e tempi

Nr.	Descrizione	2020		2021		2022	
		* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre
1	Implementazione applicativo CFA CRONOPROGRAMMI	x					
2	Programmazione incontri periodici con uffici tecnici per confronto e aggiornamento sulle casistiche contabili delle opere pubbliche	x	x	x	x	x	x
3							
4							

* Barrare con x

Obiettivo2020 - Indicatore misurabile

N.ro	Denominazione	Descrizione	Natura dell'indicatore	Risultato atteso	Anno precedente
1	Gestione dell'incremento in numero e complessità delle opere pubbliche a parità di personale	attraverso l'applicativo dei cronoprogrammi e l'attività di formazione degli uffici tecnici si facilitano le procedure contabili delle opere per gestirle a parità di personale	efficienza	STIMA Numero quadri economici 150 - importo previsto bilancio € 42.441.273,65	Numero quadri economici 111 - imposto complessivo € 19.858.693,74

RISORSE NECESSARIE
RISORSE UMANE

Percentuali di impiego sull'obiettivo del tempo lavoro dei dipendenti del servizio: Emanuela Morelli (20%), Pirondi Stefano (20%), Angela Melli (60%), Cinzia Carboni (30%), Maria Claudia Maghei (20%).

RISORSE STRUMENTALI

Programma CFA CRONOPROGRAMMI e INVENTARIO e strumentazioni d'ufficio

Codici bilancio collegati - Entrate e/o Uscite

Codice	Descrizione	Importo assegnato
		L'obiettivo non ha risorse finanziarie assegnate nel PEG 2020-2022

Criticità del progetto:

Complessità e molteplicità delle tipologie di casi che si possono presentare che richiedono una valutazione con il coinvolgimento degli uffici tecnici preposti.

Trasversalità del progetto:

Ufficio Interessato	Data entro cui effettuare la collaborazione richiesta	Collaborazione richiesta
Uffici tecnici	Collaborazione continuativa in occasione della definizione ed eventuali necessità di variazione dei cronoprogrammi.	Confronto ai fini di armonizzare le attività, con eventuale organizzazione di incontri.

SCHEDA DI OBIETTIVO**Anno****2020****Dirigente:**

Dott. ANDREA RUFFINI

Servizio

SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE - TRASPORTI - PROGRAMMAZIONE RETE SCOLASTICA - EDILIZIA SCOLASTICA - PATRIMONIO - SICUREZZA SUL LAVORO

Ufficio

Ufficio Assistenza Tecnica ai Comuni - Europa
 Ufficio Pianificazione Territoriale - Urbanistica
 Ufficio Edilizia Scolastica - Patrimonio
 Ufficio Gestione Manutenzione del Patrimonio
 Ufficio Programmazione Rete Scolastica
 Ufficio Sicurezza sul Lavoro

CODICE**Obiettivo**

RUF-2/2020

MISSIONE

01 Servizi istituzionali, generali e di gestione
 04 Istruzione e diritto allo studio
 05 Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali
 08 Assetto del territorio ed edilizia abitativa
 10 Trasporti e diritto alla mobilità

PROGRAMMA

Programma 0111: Altri servizi generali
 Programma 0402: Altri ordini di istruzione non universitaria
 Programma 0407: Istruzione e diritto allo studio - Diritto allo studio
 Programma 0105: Gestione dei beni demaniali e patrimoniali
 Programma 0801: Urbanistica e assetto del territorio
 Programma 1002: Trasporto pubblico locale

TITOLO OBIETTIVO

Gestione e valorizzazione dell'intercambiabilità del Personale del Servizio - PO e Dipendenti. Sviluppo di "competenze trasversali" (soft skills) e incremento delle "competenze tecnico-professionali" (hard skills)

DESCRIZIONE

La struttura organizzativa del Servizio è declinata in U.O. (Unità Operative)\Uffici affidati sotto il profilo gestionale a Responsabili di Posizioni Organizzativa e sotto il profilo operativo a Personale diversamente qualificato. Nel corso degli anni si è verificato un progressivo accentramento di competenze e responsabilità a carico delle singole Posizioni Organizzative, con una conseguente definizione e assegnazione dei compiti al Personale operativo mirate alla corretta risposta alle esigenze, ma in alcuni casi limitanti il potenziale di crescita e stimolo professionale dei Dipendenti. Il progetto, sviluppato attraverso specifici momenti formativi ed esperienze dirette di lavoro coordinate dalle stesse PO del Servizio, si pone il duplice obiettivo di aumentare il grado di intercambiabilità del Personale,

nonché di consolidare le competenze tecnico-professionali dei Dipendenti (hard skills), di sviluppare consapevolmente competenze di tipo trasversale (soft skills, qualità personali), rendendo di fatto accessibili le diverse funzioni di competenza del Servizio ad una pluralità di Soggetti, favorendone lo stimolo alla crescita professionale, la responsabilità verso il raggiungimento degli obiettivi, la capacità di organizzazione del lavoro, atteggiamenti propositivi e l'attitudine alla collaborazione e lavoro in team.

Peso

30/100

Risultati attesi:	<p>Nel breve periodo: la rapida individuazione delle risorse lavorative alternative disponibili che possano sopperire alla carenza nel momento stesso in cui si presenti, anche improvvisamente (es. assenza per malattia).</p> <p>Nel medio periodo: una miglior organizzazione e gestione del Personale (es. per garantire la continuità operativa nei periodi di festività/ferie);</p> <p>Nel medio/lungo periodo: il monitoraggio continuo del potenziale di intercambiabilità del personale a vari livelli organizzativi per individuare ed attuare azioni (es. rotazione, formazione continua mirata, affiancamenti) per rispondere rapidamente e con efficacia alle possibili esigenze;</p> <p>Nel lungo periodo: assicurare percorsi di carriera ragionati. Il risultato atteso in valore assoluto è prioritariamente quello di assicurare al Personale del Servizio la possibilità di esprimere le proprie potenzialità.</p>
--------------------------	---

Fasi progettuali e tempi

Nr.	Descrizione	2020		2021		2022	
		* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre
1	Mappatura delle competenze necessarie al Servizio	X					
2	Mappatura delle competenze possedute (PO e Dipendenti)	X					
3	Definizione dei momenti formativi ed esperienziali (stage interni al Servizio)	X					
4	Definizione del modello di intercambiabilità	X					
5	Attuazione del progetto		X	X			
6	Rapporto di Audit interno				X		

* Barrare con x

Obiettivo2020 - Indicatore misurabile

N.ro	Denominazione	Descrizione	Natura dell'indicatore	Risultato atteso	Anno precedente
1	Customer Satisfaction Interna	Somministrazione di un questionario di gradimento per il Personale del Servizio	Efficacia qualitativa interna	80% di valutazioni positive	-
2	Indice di intercambiabilità del Personale	N. competenze di ogni singolo Dipendente dopo l'attuazione del progetto\N. competenze del Servizio	Efficacia qualitativa interna	Aumento delle competenze dei Dipendenti: Numero di possibili sostituzioni funzionali	Aumento del 20%

RISORSE NECESSARIE

RISORSE UMANE

Servizio Pianificazione Territoriale - Trasporti - Edilizia Scolastica - Patrimonio - Programmazione Rete Scolastica - Sicurezza sul Lavoro

RISORSE STRUMENTALI

Pc

Codici bilancio collegati - Entrate e/o Uscite

Codice	Descrizione	Importo assegnato
		L'obiettivo non ha rilevanza contabile

Criticità del progetto:

Mancata risposta positiva delle Posizioni Organizzative (in termini di condivisione delle necessità e obiettivi)

Trasversalità del progetto:

Ufficio Interessato	Data entro cui effettuare la collaborazione richiesta	Collaborazione richiesta

SCHEDA DI OBIETTIVO**Anno****2020**

Dirigente:	Dott.ssa RITA ALFIERI
Servizio	Servizio Politiche del Personale – Organizzazione - Controllo Strategico e di Gestione – Statistica - Consiglio – Assemblea dei Sindaci – Elettorale - Gabinetto di Presidenza
Ufficio	Politiche del Personale - Organizzazione
CODICE Obiettivo	ALF-1/2020
MISSIONE	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione
PROGRAMMA	02 Segreteria generale
TITOLO OBIETTIVO	Revisione del sistema di misurazione e valutazione della Performance recepimento della Linea guida n° 5 dicembre 2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica

DESCRIZIONE	La revisione dei sistemi di misurazione della valutazione della performance organizzativa ed individuale intende recepire le novità introdotte dalla Linea guida n°5 dicembre 2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica. La revisione si inserisce in un contesto di miglioramento della qualità e delle prestazioni della Pubblica Amministrazione. Si procederà ad una rivisitazione, razionalizzazione e snellimento dei contenuti, che esprima una chiara sintesi della metodologia adottata di conduzione e realizzazione del ciclo della performance.
--------------------	---

Peso	50	100
-------------	----	-----

Risultati attesi:	<p>Il sistema di misurazione e valutazione ha la finalità di valorizzare il merito e le competenze del personale, come elemento chiave per un reale miglioramento continuo.</p> <p>La revisione del sistema punta a far sì che i dipendenti del comparto, a tutt'oggi misurati solo sulla performance organizzativa di Ente e sui comportamenti, vengano stimolati e coinvolti negli obiettivi dai loro Responsabili, per un migliore LAVORO DI SQUADRA.</p>
--------------------------	--

Fasi progettuali e tempi

Nr.	Descrizione	2020		2021		2022	
		* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre
1	Analisi dell'attuale sistema di misurazione e valutazione	x					
2	Redazione del sistema di misurazione e valutazione con l'obiettivo di recepire le indicazioni delle linee guida n° 5 dicembre 2019	x					
3	Condivisione del sistema di misurazione e valutazione con il Nucleo di Valutazione.	x					
4	Confronto con le organizzazioni sindacali sul sistema di misurazione e valutazione.	x					
5	Adozione del sistema di misurazione e valutazione, illustrazione ai dipendenti, pubblicazione su Intranet sul sito internet dell'Ente	x					

* Barrare con x

Obiettivo2020 - Indicatore misurabile

N.ro	Denominazione	Descrizione	Natura dell'indicatore	Risultato atteso	Anno precedente
1	Risultato della valutazione sulla performance individuale	Poiché fino al 2019 le prestazioni dei dipendenti del comparto erano misurate solo sulla performance organizzativa di Ente e sui comportamenti, ci si attende come risultato della revisione, un buon lavoro di squadra sugli obiettivi dell'ufficio di appartenenza	efficacia	in media 8 su 10	=

RISORSE NECESSARIE

RISORSE UMANE

Gaiani Andrea, Borghesi Antonella

RISORSE STRUMENTALI

Quelle a disposizione

Codici bilancio collegati - Entrate e/o Uscite

Codice	Descrizione	Importo assegnato
352000680010	Nucleo valutazione	6200,00

Criticità del progetto:

Trasversalità del progetto:

Ufficio Interessato	Data entro cui effettuare la collaborazione richiesta	Collaborazione richiesta
Dirigenti	Febbraio 2020	Contributo valutativo e propositivo rispetto alla bozza di metodologia da rivedere

SCHEDA DI OBIETTIVO**Anno****2020**

Dirigente:	dott.ssa RITA ALFIERI
Servizio	Servizio Politiche del Personale – Organizzazione - Controllo Strategico e di Gestione – Statistica - Consiglio – Assemblea dei Sindaci – Elettorale - Gabinetto di Presidenza
Ufficio	Politiche del Personale - Organizzazione
CODICE Obiettivo	ALF-2/2020
MISSIONE	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione
PROGRAMMA	02 Segreteria generale
TITOLO OBIETTIVO	Introduzione nell'ente dei criteri generali e modalità per la rotazione del personale per le aree a rischio corruzione

DESCRIZIONE

La rotazione del personale all'interno delle pubbliche amministrazioni nelle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, co. 5, lett. b) della L. 190/2012. Le pubbliche amministrazioni sono, pertanto, tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale, dirigenziale e non, con funzioni di responsabilità (dirigenti, titolari di posizione organizzativa e responsabili di procedimento) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione. Tale rotazione rappresenta una misura d'importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. La rotazione del personale, che deve comunque essere attuata in modo tale da garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, deve tenere conto delle professionalità esistenti nella pubblica amministrazione.

Considerato che per l'attuazione del predetto istituto è necessario definire prioritariamente i criteri a cui attenersi, l'obiettivo per il triennio 2020-2022 è, in primis, la redazione dei criteri e l'approvazione di una disciplina in tal senso, poi, la sua applicazione.

Peso

30 | 100

Risultati attesi:

A livello generale la finalità è la diffusione della cultura della legalità e la promozione di interventi per la prevenzione e il contrasto della corruzione, allo scopo di promuovere il buon andamento dell'attività amministrativa. Nell'ambito delle aree a rischio corruzione, rappresenta una necessaria misura di prevenzione del fenomeno riducendo la probabilità che insorgano relazioni privilegiate tra dipendenti pubblici ed utenti

Fasi progettuali e tempi

Nr.	Descrizione	2020		2021		2022	
		* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre
1	Redazione del Regolamento Criteri generali e modalità per la rotazione del personale per le aree a rischio corruzione	x					
2	Confronto con i dirigenti	x					
3	Confronto con le OO.SS	x					
4	Approvazione - comunicazione ai dipendenti - pubblicazione su Intranet e sul sito web	x					
5	Applicazione		x		x		x

* Barrare con x

Obiettivo2020 - Indicatore misurabile

N.ro	Denominazione	Descrizione	Natura dell'indicatore	Risultato atteso	Anno precedente
1	Rotazione del personale nelle aree a rischio corruzione	Applicazione nell'Ente di una delle misure anticorruzione piu' importanti previste nella normativa specifica - rotazione 2 dipendenti nel 2020, 2 dipendenti nel 2021,	Numerico, di risultato	2	=

RISORSE NECESSARIE

RISORSE UMANE

Menozi Iuri, Ruffini Andrea, Monteverdi Gianpaolo, Giudice Ugo, Borghesi Antonella

RISORSE STRUMENTALI

Quelle a disposizione

Codici bilancio collegati - Entrate e/o Uscite

Codice	Descrizione	Importo assegnato
		L'obiettivo non ha rilevanza contabile

Criticità del progetto:

La resistenza dell'Amministrazione al cambiamento

Trasversalità del progetto:

Ufficio Interessato	Data entro cui effettuare la collaborazione richiesta	Collaborazione richiesta
Dirigenti	febbraio 2020	contributo valutativo e propositivo rispetto alla bozza di disciplina
Dirigenti	triennio	Disponibilità a creare le condizioni organizzative per attuare la rotazione

SCHEDA DI OBIETTIVO**Anno****2020**

Dirigente:	dott.ssa RITA ALFIERI
Servizio	Servizio Politiche del Personale – Organizzazione - Controllo Strategico e di Gestione – Statistica - Consiglio – Assemblea dei Sindaci – Elettorale - Gabinetto di Presidenza
Ufficio	Politiche del Personale - Organizzazione
CODICE Obiettivo	ALF-3/2020
MISSIONE	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione
PROGRAMMA	02 Segreteria generale
TITOLO OBIETTIVO	Recepimento della circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione n.2 del 30 12 2019 "Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche"

DESCRIZIONE	<p>L'articolo 8, comma 1, lett. d) ed f) del d.lgs. 150/2009 individua, tra gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa, la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali, nonché l'efficiente impiego delle risorse.</p> <p>A seguito della sperimentazione svolta dal Dipartimento della Funzione Pubblica, il 30 dicembre 2019 è stata adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione la circolare sugli indicatori comuni relativi alle funzioni di supporto svolte dalle pubbliche amministrazioni.</p> <p>La circolare è finalizzata a fornire indicazioni in ordine all'utilizzo degli indicatori comuni, a decorrere dal 2020, nelle quattro aree elencate gestione delle risorse umane, gestione degli approvvigionamenti e degli immobili, gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione, gestione della comunicazione e della trasparenza. La Provincia intende introdurre nel triennio la misurazione di questi indicatori</p>
--------------------	---

Peso	20	100
-------------	----	-----

Risultati attesi:	Mancando elementi a supporto d'un'azione di benchmarking, per il 2020 ci si attende di mettere a regime il 40% della misurazione, monitoraggio e la valutazione di questi indicatori, nel 2021 il 30% e nel 2022 di completare col residuo 30%, salvo diverse indicazioni del DFP
--------------------------	---

Fasi progettuali e tempi

Nr.	Descrizione	2020		2021		2022	
		* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre
1	Individuazione indicatori di cui attivare la misurazione, il monitoraggio e la valutazione di questi indicatori	X					
2	Avvio misurazione	X	X	X	X	X	X
3	Trasmissione al DFP dell'esito della misurazione			entro il 31 gennaio		entro il 31 gennaio	
4	Valutazioni di azioni di miglioramento dei risultati			entro il 31 gennaio		entro il 31 gennaio	

* Barrare con x

Obiettivo2020 - Indicatore misurabile

N.ro	Denominazione	Descrizione	Natura dell'indicatore	Risultato atteso	Anno precedente
1	Misurazione, monitoraggio e valutazione indicatori previsti dalla circolare DFP 2/2019	Attivazione misurazione, monitoraggio e valutazione indicatori previsti dalla circolare DFP 2/2019, di cui almeno uno per dirigente. L'attività sarà attuata: per il 40% nel 2020, per il 30% nel 2021 e per il rimanente 30% nel 2022	Efficacia	40%	=

RISORSE NECESSARIE
RISORSE UMANE

Menzozi Iuri, Ruffini Andrea, Monteverdi Gianpaolo, Giudice Ugo, Gaiani Andrea, Cavalli Monica, Borghesi Antonella e i collaboratori dei dirigenti da questi individuati

RISORSE STRUMENTALI

Quelle a disposizione

Codici bilancio collegati - Entrate e/o Uscite

Codice	Descrizione	Importo assegnato
		L'obiettivo non ha rilevanza contabile

Criticità del progetto:

La resistenza del personale alle attività di misurazione

Trasversalità del progetto:

Ufficio Interessato	Data entro cui effettuare la collaborazione richiesta	Collaborazione richiesta
Dirigenti e i loro collaboratori individuati allo scopo	tutto l'anno	individuazione condivisa degli indicatori da misurare e monitorare e trasmissione dei dati necessari all'Ufficio Organizzazione

Obiettivo2020 - Indicatore misurabile

N.ro	Denominazione	Descrizione	Natura dell'indicatore	Risultato atteso	Anno precedente
1	Esito monitoraggio linee guida rotazione (approvate con Decreto del Presidente n. 196/2019)	indicatore di risultato	efficacia gestionale	100%	= non c'erano le linee guida

RISORSE NECESSARIE**RISORSE UMANE**

Tutti i dipendenti

RISORSE STRUMENTALI

Quelli a disposizione dell'Ente

Criticità del progetto:

Disponibilità dei dipendenti ad adeguarsi alle direttive del Responsabile significativamente attivo in proposito. Si dovrà in particolare valutare ed eventualmente correggere in corso di esercizio l'efficacia del sistema di monitoraggio degli indicatori inerenti trasparenza e rotazione. A tale fine dovrà essere garantito dal RPCT il costante collegamento con l'azione di controllo interno così come reimpostata nel 2020 anch'essa oggetto di uno specifico progetto.

SCHEDA DI OBIETTIVO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Anno

2020

Posizione organizzativa

Tutti

Dirigente:

Tutti

Servizio

Tutti

Ufficio

Tutti

CODICE

PERF ORG 2/2020

Obiettivo

TITOLO OBIETTIVO

Miglioramento dell' indagine di customer satisfaction e adeguamento ai requisiti minimi della linea guida n°4 novembre 2019 del dipartimento della funzione pubblica

DESCRIZIONE

La Provincia di Parma a partire dal 2013 ha eseguito indagini di customer satisfaction volte a misurare la soddisfazione degli utenti esterni e interni all'Ente, relativamente a determinati servizi o linee di attività, al fine di migliorare la qualità dei propri servizi. Solo nel 2015, all'epoca nella prospettiva di un cambiamento istituzionale della Provincia, l'indagine è stata rivolta ad individuare la tipologia di servizi erogati e/o erogabili dalla Provincia a favore dei Comuni, sulla base delle loro esigenze. Quindi l'ascolto degli utenti esterni ed interni e la rilevazione della soddisfazione sono diventate attività permanenti e costanti, 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.

L'indagine di customer vera e propria viene affiancata da un'analisi delle risultanze delle indagini svolte, al fine di identificare gli elementi migliorativi dei servizi in un'ottica di riprogettazione e di miglioramento delle performance. Nel triennio 2020 – 2022 la Provincia si pone l'obiettivo di continuare a realizzare le indagini di customer satisfaction e di utilizzare i dati derivanti dalle rilevazioni per identificare degli elementi migliorativi dell'indagine ed individuare i punti di forza e di debolezza dei servizi offerti, con la predisposizione da parte dei dirigenti di indicazioni programmatiche per migliorare le performance. Sarà effettuato un miglioramento dell'indagine di customer satisfaction al fine di adeguarla ai requisiti stabiliti dalla linea guida n°4 novembre 2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica

Peso

40/100

Risultati

Risultati operativi: realizzazione delle indagini di customer satisfaction, somministrazione dei questionari, elaborazione dei risultati, comunicazione dei risultati sulla intranet e sul sito istituzionale.

Risultati finali: misurazione del livello di qualità dei servizi e individuazione di ambiti per interventi correttivi/migliorativi; misurazione della percezione di gradimento da parte degli utilizzatori, informazioni utili per la programmazione futura.

Fasi progettuali e tempi

Nr.	Descrizione	2020		2021		2022	
		* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre	* 1° semestre	* 2° semestre
1	Redazione dei questionari - la redazione sarà effettuata dal Servizio Politiche del Personale – Organizzazione – Controllo Strategico e di Gestione – Statistica - Ufficio Consiglio, Assemblea dei Sindaci, Elettorale - Gabinetto di Presidenza, insieme alla struttura organizzativa ed amministrativa dell'Ente e validata dal Segretario Generale.	X		X		X	
2	Revisione della mappatura degli stakeholder, aumento degli stakeholder e ridefinizione delle domande all'interno dei	X		X		X	
3	Somministrazione dei questionari agli stakeholder esterni e interni (Dirigenti e Posizioni Organizzative)		X		X		X
4	Redazione del report finale sulle risultanze dell'indagine		X		X		X
5	Analisi organizzativa dei risultati da parte del Comitato dei Dirigenti		X		X		X

* Barrare con x

Obiettivo2020 - Indicatore misurabile

N.ro	Denominazione	Descrizione	Natura dell'indicatore	Risultato atteso	Anno precedente
1	Aumento degli stakeholder esterni	Numerico - Aumento del numero degli stakeholder esterni, in modo da elevare il numero dei rispondenti ed innalzare la significatività statistica delle risposte	Efficacia qualitativa esterna	+5%	259

RISORSE NECESSARIE

RISORSE UMANE

Tutto il personale

RISORSE STRUMENTALI

software Lime Survey o analoghi

Criticità del progetto:

- 1) difficoltà ad acquisire le risposte dai destinatari esterni al fine di ottenere un risultato statisticamente significativo
- 2) difficoltà consistente nella collaborazione dei servizi nell'individuazione dei stakeholder