



**PROVINCIA  
DI PARMA**

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE  
2020 - 2022**

<b><u>PREMESSA.....</u></b>	<b><u>3</u></b>
<b><u>CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEL PERSONALE DIPENDENTE.</u></b>	<b><u>5</u></b>
<b><u>CONTESTO INTERNO.....</u></b>	<b><u>6</u></b>
<b><u>CONTESTO ESTERNO.....</u></b>	<b><u>8</u></b>
<b><u>LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....</u></b>	<b><u>18</u></b>
PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENTI.....	28
RETRIBUZIONE DI RISULTATO DIRIGENTI.....	32
<b><u>ANALISI DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI .....</u></b>	<b><u>34</u></b>
<b><u>RISULTATI DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI .....</u></b>	<b><u>34</u></b>
1. POLITICHE PER IL TERRITORIO.....	34
2. POLITICHE PER LA COMUNITA' .....	34
3. POLITICHE DI SUPPORTO INTERNO/ADEGUAMENTO DELL'ENTE AI CAMBIAMENTI.....	35
1. POLITICHE PER IL TERRITORIO- RISULTATI.....	36
2. POLITICHE PER LA COMUNITA' -RISULTATI.....	43
3. POLITICHE DI SUPPORTO INTERNO/ADEGUAMENTO DELL'ENTE AI CAMBIAMENTI- RISULTATI.....	46
4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA-RISULTATI.....	544
<b><u>VALUTAZIONE PERSONALE NON DIRIGENZIALE .....</u></b>	<b><u>666</u></b>
POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	666
PERSONALE DEL COMPARTO.....	677

## PREMESSA

Il Piano della Performance 2020–2022 è stato approvato unitamente al Piano Esecutivo di Gestione, in quanto parti funzionali di un documento unitario di programmazione, con Decreto del Presidente n° 36 del 24 febbraio 2020.

L'emergenza legata all'epidemia da Covid-19 ha richiesto che l'Ente si adeguasse alle numerose disposizioni emanate dal Governo al fine di contenere la diffusione del virus, in particolare con la riorganizzazione delle ordinarie modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, pur garantendo l'erogazione dei servizi e contemporaneamente tutelare la salute dei dipendenti.

A seguito del monitoraggio intermedio e vista la particolare situazione determinata dall'emergenza sanitaria da Covid-19, rilevato che alcuni degli obiettivi non potevano più essere realizzati totalmente e/o parzialmente con le risorse umane e finanziarie disponibili o necessitavano di spostamento della temporalità del risultato atteso; il Piano della Performance è stato modificato ed integrato con Decreto del Presidente n. 210 del 29 ottobre 2020.

Il Piano della Performance e il suo aggiornamento sono stati pubblicati sul sito istituzionale della Provincia nella sezione "Amministrazione Trasparente".

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

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

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

Gli obiettivi che costruiscono il Piano sono collegati alla valutazione della performance organizzativa e individuale di tutto il personale. La fase della valutazione prende il via con il monitoraggio degli obiettivi al 31/12 e prosegue con la valutazione delle Performance organizzativa e individuale (valutazione dei Dirigenti, dei titolari di Posizioni Organizzative e

del Personale non dirigente). Contestualmente viene predisposta la Relazione finale sulle performance.

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

La Relazione ha la finalità di illustrare ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati di performance ottenuti nel corso del 2020; si rendono noti i risultati raggiunti negli obiettivi strategici mediante gli indicatori individuati a inizio anno, potendo misurare, così, in modo chiaro e trasparente, i risultati raggiunti. Si conclude in questo modo il ciclo di gestione annuale della performance.

## CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEL PERSONALE DIPENDENTE

Per l'anno 2020, relativamente ai sistemi di valutazione, l'Amministrazione ha apportato le seguenti modifiche al sistema di misurazione e valutazione del personale dipendente:

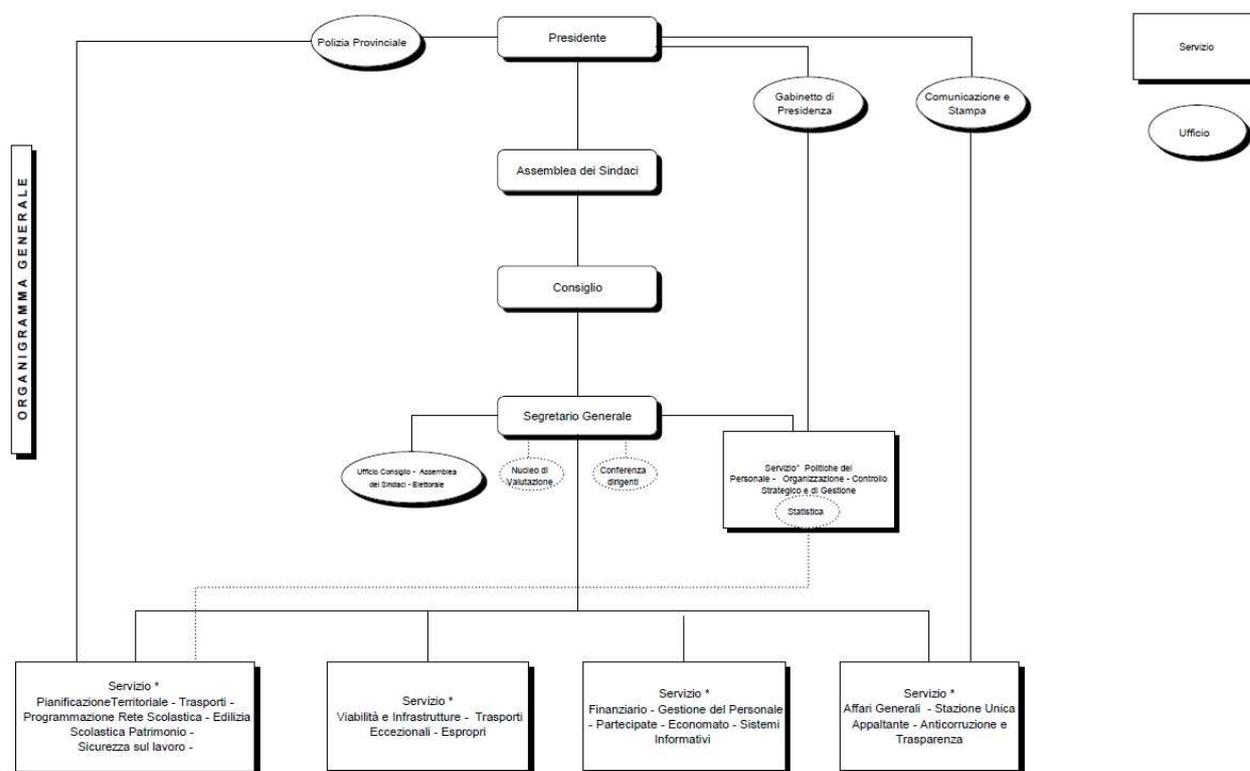
- **Comparto** - con Decreto del Presidente n° 127 del 15 luglio 2020 è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione. Il sistema è stato rivisto recependo le novità introdotte dalle linee guida n° 5 dicembre 2019. A seguito dell'emergenza di sanità pubblica di rilevanza internazionale da COVID-19 e della conseguente modifica all'organizzazione e alle modalità lavorative, dopo l'approvazione del sistema in oggetto, è stato inserito un nuovo obiettivo di performance organizzativa: "Progetto di azioni di contrasto alla pandemia. Attivazione per i dipendenti del lavoro da remoto con trasformazione in lavoro agile" pertanto il sistema è stato adeguato rivedendo la ripartizione dei punti collegati alla performance organizzativa.
- **Titolari di posizione Organizzativa** - con decreto del Presidente n° 296 del 30/12/2020 è stato confermato il sistema di misurazione e valutazione approvato con Decreto n° 270 del 28 novembre 2019, modificando solo la ripartizione, su tre progetti, dei 300 punti assegnati alla performance organizzativa.
- **Dirigenti** - con Decreto del Presidente n° 296 del 10/12/2020 è stato confermato il sistema di misurazione e valutazione approvato con Decreto n° 270 del 28 novembre 2019, modificando solo la ripartizione, su tre progetti, dei 300 punti assegnati alla performance organizzativa.
- L'entità di risorse destinate per il 2020 al salario accessorio e' la seguente
  - a) la retribuzione di risultato teorica massima di ciascuna posizione organizzativa, è stabilita nel 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato delle P.O. medesime, ai sensi dell'art.15, comma 4 del CCNL 21/05/2018 (Decreto del Presidente n° 296 del 30 dicembre 2020);
  - b) la retribuzione di risultato massima teorica dei dirigenti, per l'anno 2020 è confermata nella misura del 15% del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti (Decreto del Presidente n° 296 del 30 dicembre 2020), nelle more dell'applicazione del nuovo CCNL della dirigenza dell'area delle funzioni locali;
  - c) il salario accessorio destinato al personale di comparto risulta dal contratto integrativo sottoscritto con le OOSS in data 28 luglio 2020.

Per l'anno 2020 non vi sono stati incarichi dirigenziali ad interim.

## CONTESTO INTERNO

Il contesto interno si riferisce alla struttura organizzativa dell'Ente ed alle risorse umane a disposizione per l'espletamento delle proprie funzioni.

L'organigramma vigente nel 2020, approvato con Decreto del Presidente n° 41 del 27 febbraio 2019 è sintetizzato nel prospetto seguente:



\* L'Organizzazione di dettaglio è prevista nella microorganizzazione

Nell'ultimo periodo dell'anno 2020 l'Ente ha attuato una riorganizzazione, con decorrenza 1 gennaio 2021 che si è articolata nelle seguenti azioni:

- approvazione dei criteri per la modifica dell'Ordinamento degli Uffici e dei servizi e per la riorganizzazione dell'Ente, avvenuta con delibera di Consiglio Provinciale n° 36 del 12 novembre 2020;
- modifica al Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei servizi, avvenuta con decreto del Presidente n° 265 del 10 dicembre 2020;
- revisione dell'organigramma generale dell'Ente e approvazione del nuovo organigramma, avvenuta con decreto del Presidente n° 230 del 17 novembre 2020;
- revisione della micro-struttura e del funzionigramma dei Servizi dell'Ente, avvenuta con determina dirigenziale n° 1645 del 24 dicembre 2020;
- approvazione del Piano di assegnazione degli organici ai dirigenti con decorrenza 1° gennaio 2021, avvenuta con decreto del Presidente n° 284 del 22 dicembre 2020 e perfezionata con determina dirigenziale n° 1645 del 24 dicembre 2020;
- modifica criteri per la graduazione delle posizioni organizzative di cui agli artt.13-14-15 del CCNL 21.05.2018 approvati con determina n. 399 del 17 aprile 2019, con determina dirigenziale n° 1498 del 10/12/2020;

- approvazione del Piano del Fabbisogno di Personale relativo all'area delle Posizioni Organizzative, avvenuta con decreto del Presidente n° 284 del 22 dicembre 2020;
- approvazione dell'istituzione delle posizioni organizzative per il periodo dall'01 gennaio 2021 al 31 dicembre 2023, avvenuta con determina dirigenziale n° 1646 del 24 dicembre 2020;
- modifica alla metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali, avvenuta con decreto del Presidente n° 296 del 30 dicembre 2020;
- attribuzione degli incarichi dirigenziali, avvenuta con dispongo presidenziale n° 28918 del 3 dicembre 2020 con decorrenza dall'1 gennaio 2021.

## LE RISORSE UMANE - Programmazione e fabbisogni del personale

A partire a partire dall'anno 2018, con la legge n°2015 del 27 dicembre 2017 (Legge di Bilancio 2018) è stata ripristinata anche per le Province la possibilità di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di personale, entro limiti differenziati in relazione al rapporto tra l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) e le entrate correnti. La materia è stata ulteriormente disciplinata dalla legge 145/2018 (Legge di bilancio 2019) e dalla Legge 2/2020. Con delibera di Consiglio Provinciale n° 32 del 2 agosto 2018 è stato approvato il Piano di Riassetto della Provincia di Parma, modificato con delibera di Consiglio Provinciale n. 1 del 25 gennaio 2019.

Nel corso dell'anno 2020 con decreto del Presidente n°79 del 28 aprile 2020 è stato integrato il Piano di fabbisogno 2020-2022, approvato con decreto n° 240 del 12 novembre 2019, posticipando al 1° settembre 2020 tutte le assunzioni ivi previste, non ancora effettuate, originariamente previste nelle annualità 2019 e 2020 ed è stato determinato di attribuire le mansioni superiori ai sensi dell'art.52 del D. Lgs n°165/2001 e dell'art.8 del CCNL del 14.09.2000, per 6 mesi a n° 4 unità di personale tecnico del Servizio Viabilità e Infrastrutture – trasporti eccezionali – Espropri. Con decreti del Presidente n. 160 del 9 settembre 2020 e n. 225 del 13 novembre 2020 è stato ulteriormente modificato il Piano triennale 2020 - 2022, sulla base delle richieste pervenute dai dirigenti.

Nel corso dell'anno 2020 sono stati assunte le seguenti unità:

n° 1 unità – collaboratore amministrativo B3 tramite selezione pubblica riservata ai soggetti appartenenti alle categorie protette di cui all'art.18 della Legge 68/1999 – data di assunzione 1° aprile 2020;

n° 9 unità – istruttori tecnici assistenti categoria C tramite concorso pubblico per soli esami – data di assunzione 1 ottobre 2020;

n° 1 unità –istruttore direttivo amministrativo categoria D tramite scorrimento graduatoria del concorso pubblico per soli esami indetto dal Comune di Fontevivo (PR) – data di assunzione 1 dicembre 2020;

n° 1 unità – istruttore direttivo informatico tramite concorso pubblico per soli esami di cui uno riservato al personale interno – data di assunzione 1 dicembre 2020;

n° 1 unità – istruttore direttivo tecnico tramite concorso pubblico per soli esami di cui uno riservato al personale interno – data di assunzione 1 dicembre 2020.

## LO SCENARIO SOCIO ECONOMICO DELLA PROVINCIA DI PARMA

CARATTERISTICHE GENERALI DELLA POPOLAZIONE, DEL TERRITORIO, DELL'ECONOMIA INSEDIATA E DEI SERVIZI DELL'ENTE<sup>1</sup>.

### POPOLAZIONE

Popolazione legale al censimento permanente 2019 n° **454.873**

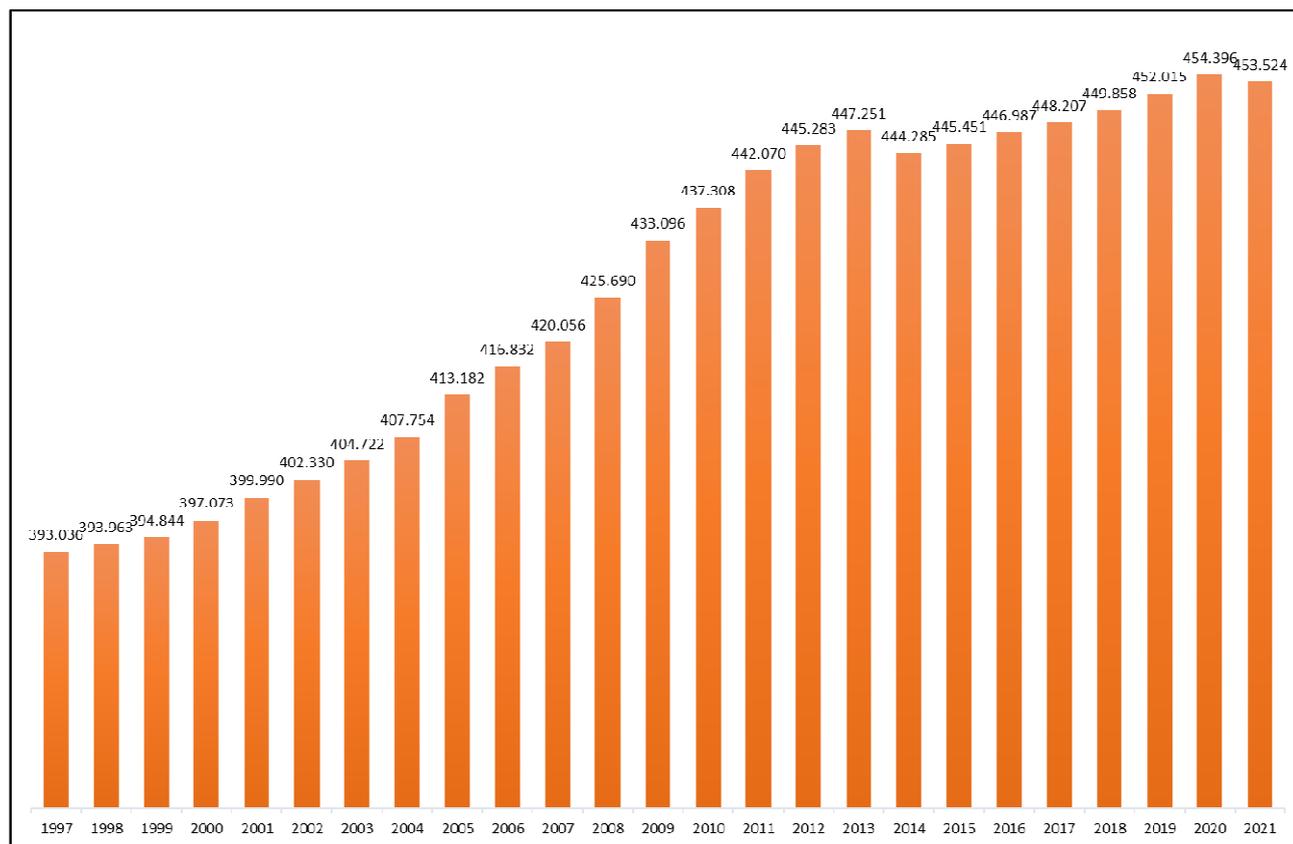
Popolazione residente alla fine del penultimo anno precedente: **452.015** (art. 110 D.L.vo 77/95), di cui: maschi n° **231.303** e femmine n° **220.712**

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

Anno	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Residenti	442.070	445.283	447.251	444.285	445.451	446.987	448.207	449.858	452.015	454.396	453.524
Densità	128,2	129,2	129,7	128,9	129,2	129,7	130,0	130,5	131,1	131,8	131,6

<sup>1</sup> Le principali caratteristiche del contesto esterno nel quale si svolge l'azione dell'Amministrazione sono riportate di seguito, come risulta dai grafici e dalle tabelle elaborati dall'Ufficio Statistica. Le elaborazioni sono aggiornate con i dati disponibili a maggio 2021.

**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**

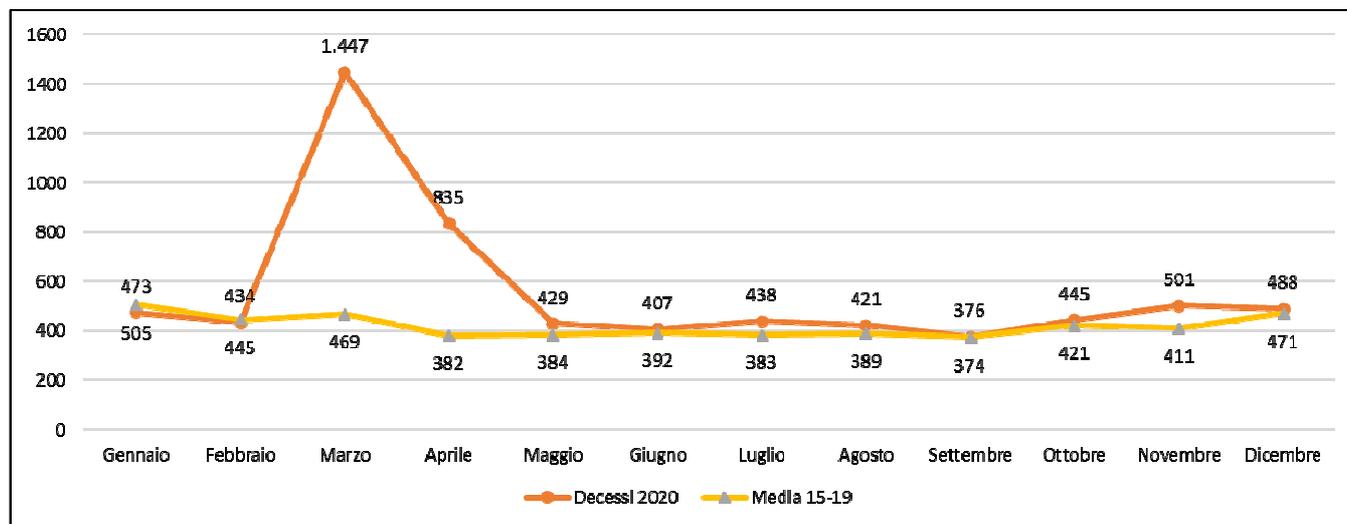
	0-2	3-5	6-10	11-13	14-18	19-23	24-49	50-64	65-74	75-84	>=85
2009	12.084	11.329	17.844	10.282	17.201	18.685	168.003	79.457	47.703	35.589	14.919
2010	12.423	11.682	18.295	10.466	17.430	19.018	168.448	80.996	47.629	35.455	15.466
2011	12.534	12.157	18.677	10.835	17.436	19.541	169.286	83.247	46.746	35.585	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
2020	10.595	11.656	20.832	12.643	19.870	20.734	153.652	98.990	48.632	38.358	18.434
2021	10.331	11.391	20.521	12.930	20.135	20.913	151.672	100.918	49.345	37.209	18.159

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

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
174,9	170,7	170,1	170,1	172,2	172,6	173,1	173,7	173,6	175,2	176,1	176,6

INDICE DI VECCHIAIA = (Popolazione 65 e oltre) / (Popolazione 0-14)\*100; concretamente, il significato è che nel 2021 c'erano quasi 2 persone con 65 anni e oltre ogni ragazzo con meno di 15 anni.

**Grafico 2 - Decessi per mese nel 2020 – confronto con la media dei 5 anni precedenti**



**N.B.:** l'eccesso di mortalità determinato dal Covid 19 a marzo 2020 è stato di quasi 1.000 decessi, ad aprile si era più che dimezzato, mentre nella seconda ondata di ottobre-dicembre 2020 l'eccesso di mortalità si è notevolmente ridotto. L'epidemia ha comunque ridotto, dopo molti anni di crescita, l'aspettativa di vita nella nostra provincia, come si può notare dalla successiva tab.4.

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

Anno	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
2019	81,57	85,60
2020	80,21	84,73

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. E' quindi utile per valutare lo stato di sviluppo di una popolazione oltre che rappresentare semplicemente un indice demografico.

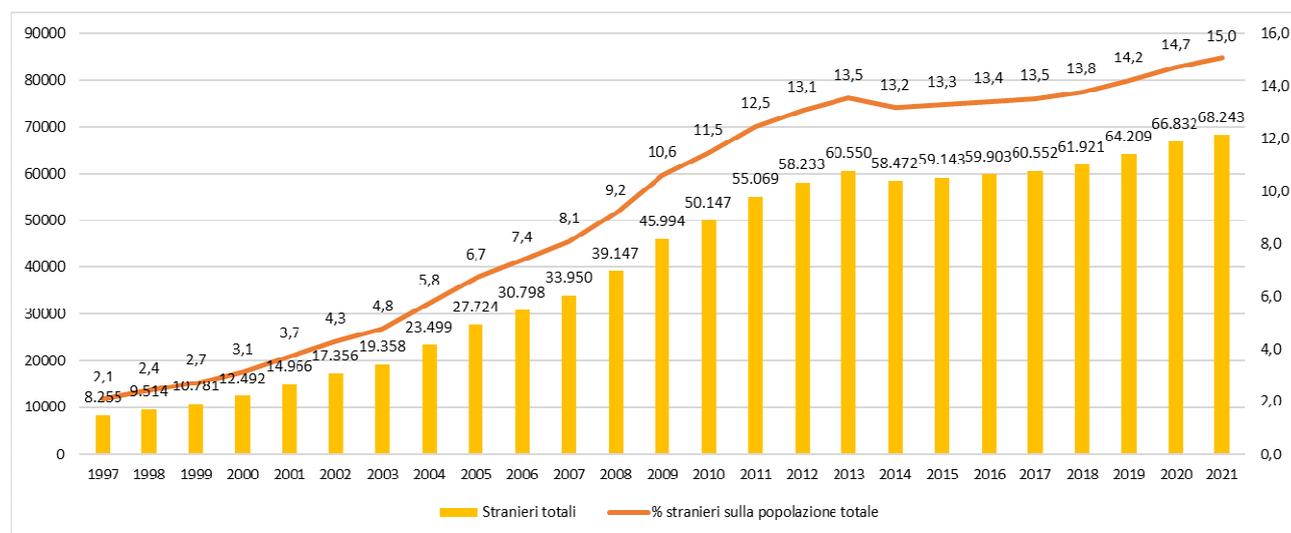
**Tabella 5 - La popolazione residente nei comuni della provincia di Parma al 1° gennaio dei rispettivi anni -seriestorica**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Albareto	2.201	2.187	2.190	2.162	2.159	2.154	2.150	2.159	2.143	2.126	2.128
Bardi	2.382	2.355	2.306	2.273	2.260	2.233	2.189	2.186	2.154	2.129	2.091
Bedonia	3.701	3.698	3.614	3.570	3.528	3.481	3.419	3.358	3.320	3.292	3.226
Berceto	2.198	2.203	2.172	2.142	2.123	2.126	2.072	2.043	2.003	2.019	2.019
Bore	800	808	813	789	768	751	743	733	701	684	680
Borgo Val Di Taro	7.319	7.373	7.229	7.124	7.044	6.999	6.921	6.902	6.849	6.795	6.774
Busseto	7.052	7.095	7.135	7.183	7.112	7.063	7.015	6.953	6.915	6.884	6.887
Calestano	2.126	2.119	2.141	2.139	2.120	2.109	2.122	2.149	2.122	2.115	2.072
Collecchio	14.120	14.167	14.349	14.225	14.313	14.430	14.593	14.673	14.749	14.693	14.650
Colorno	9.094	9.052	9.124	9.082	9.104	9.035	9.006	9.075	9.133	9.146	9.081
Compiano	1.131	1.113	1.117	1.109	1.123	1.112	1.092	1.092	1.104	1.100	1.084
Corniglio	2.070	2.041	2.012	1.998	1.987	1.940	1.891	1.863	1.843	1.793	1.770
Felino	8.546	8.736	8.770	8.749	8.776	8.800	8.854	8.769	9.010	9.147	9.167
Fidenza	26.196	26.352	26.656	26.383	26.673	26.808	26.923	26.993	27.108	27.237	27.151
Fontanellato	7.080	7.057	7.037	7.026	7.009	7.027	7.022	7.021	7.042	7.117	7.048
Fontevivo	5.572	5.610	5.632	5.563	5.576	5.603	5.634	5.621	5.652	5.694	5.645
Fornovo Taro	6.294	6.295	6.310	6.228	6.177	6.102	6.020	6.037	6.015	6.004	5.945
Langhirano	9.842	9.984	10.113	10.160	10.264	10.328	10.375	10.404	10.485	10.640	10.653
Lesignano Bagni	4.793	4.842	4.972	5.014	5.000	5.022	5.020	5.002	5.055	5.065	5.073
Medesano	10.749	10.846	10.900	10.824	10.853	10.817	10.884	10.888	10.913	10.905	10.800
Monchio D.Corti	1.024	999	982	975	942	933	914	892	881	862	844
Montechiarugolo	10.626	10.776	10.611	10.816	10.804	10.836	10.880	10.986	11.114	11.178	11.163
Neviano D.Arduini	3.749	3.767	3.721	3.699	3.722	3.669	3.632	3.617	3.605	3.561	3.493
Noceto	12.724	12.894	13.066	13.056	13.019	13.010	12.940	12.997	13.041	13.051	13.189
Palanzano	1.203	1.188	1.153	1.153	1.147	1.142	1.105	1.125	1.103	1.085	1.072
Parma	186.690	188.695	190.522	188.792	189.996	191.734	193.315	194.934	196.518	198.341	198.225
Pellegrino P.Se	1.096	1.085	1.090	1.086	1.070	1.047	1.041	1.032	1.013	986	956
Polesine Zibello	3.385	3.371	3.325	3.302	3.266	3.231	3.180	3.191	3.192	3.209	3.167
Roccabianca	3.109	3.100	3.065	3.076	3.068	3.069	2.996	2.973	2.935	2.935	2.897
Sala Baganza	5.395	5.521	5.567	5.519	5.569	5.560	5.598	5.624	5.680	5.727	5.752
Salsomaggiore T.	20.051	20.093	20.062	19.787	19.721	19.854	19.776	19.710	19.831	19.988	20.079
San Secondo P.Se	5.648	5.705	5.715	5.739	5.713	5.726	5.700	5.705	5.748	5.844	5.853
Sissa TreCasali	7.990	8.029	7.999	7.952	7.937	7.897	7.867	7.844	7.848	7.818	7.754
Solignano	1.857	1.807	1.778	1.761	1.802	1.791	1.772	1.768	1.741	1.721	1.736
Soragna	4.883	4.890	4.894	4.881	4.820	4.833	4.839	4.839	4.845	4.835	4.816
Sorbolo Mezzani	13.097	13.165	13.006	12.956	12.928	12.832	12.766	12.822	12.781	12.748	12.719
Terenzo	1.239	1.213	1.210	1.176	1.179	1.196	1.184	1.193	1.203	1.201	1.190
Tizzano Val Parma	2.161	2.136	2.138	2.121	2.128	2.085	2.095	2.087	2.115	2.116	2.137
Tornolo	1.145	1.121	1.087	1.053	1.028	1.006	985	957	934	917	895
Torrile	7.804	7.810	7.642	7.672	7.682	7.720	7.777	7.809	7.698	7.768	7.749
Traversetolo	9.339	9.408	9.485	9.454	9.444	9.428	9.484	9.482	9.533	9.597	9.589
Valmozzola	585	579	565	558	551	537	533	514	517	528	515
Varano Melegari	2.704	2.710	2.698	2.692	2.688	2.681	2.679	2.627	2.637	2.615	2.620
Varsi	1.300	1.288	1.278	1.266	1.258	1.230	1.204	1.209	1.186	1.180	1.170

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

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Stranieri residenti	55.069	58.233	60.550	58.472	59.143	59.903	60.552	61.991	64.209	66.832	68.243
Stranieri per 100 residenti.	12,5	13,1	13,5	13,2	13,3	13,4	13,5	13,8	14,2	14,7	15,0

**Grafico 3 – Serie storica popolazione straniera residente in provincia di Parma**



**Tabella 7 - Popolazione scolastica iscritta alle scuole medie superiori di competenza provinciale (esclusi corsi serali e sezioni carcerarie, solo scuole statali, escluse paritarie e legalmente riconosciute)**

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	19.075
2018-19	19.438
2019-20	19.719
2020-21	19.743

**Tabella 8 - Censimento permanente anno 2019 - Popolazione residente di 9 anni e + per grado di istruzione - Provincia di Parma**

Grado di istruzione	Popolazione	Distribuzione %
analfabeti	1.721	0,4%
alfabeti privi di titolo di studio	14.966	3,6%
licenza di scuola elementare	64.274	15,3%
licenza di scuola media inferiore o di avviamento professionale	115.309	27,4%
diploma di istruzione secondaria di II grado o di qualifica professionale (corso di 3-4 anni) compresi IFTS	154.353	36,7%

diploma di tecnico superiore ITS o titolo di studio terziario di primo livello	17.527	4,2%
titolo di studio terziario di secondo livello	49.981	11,9%
dottorato di ricerca/diploma accademico di formazione alla ricerca	2.479	0,6%
<b>Totale popolazione di 9 anni e +</b>	<b>420.610</b>	<b>100,0%</b>

Condizione socio-economica delle famiglie: il numero di famiglie residenti nella nostra provincia al 1° gennaio 2020 è di 206.675, la loro dimensione media è di 2,2 persone per ogni famiglia.

**Tabella 9 - Numero di famiglie per numero componenti - Provincia: Parma - Anno 2020**

<b>Numero componenti</b>	<b>Totale</b>
1	80.244
2	57.086
3	35.409
4	24.710
5	6.437
6 e più	2.789
<b>Totale</b>	<b>206.675</b>

## ECONOMIA INSEDIATA

**Tabella 1 - Censimento Agricoltura**

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

Fonti: Dati dei censimenti agricoltura 2000 e 2010.

Nota: Il successivo censimento avrebbe dovuto svolgersi durante l'anno 2020, causa Covid esso è stato posticipato ed è in corso di realizzazione, pertanto i dati disponibili sono relativi all'ultimo censimento che risale all'anno 2020.

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

Sezione di attività economica	2016		2017		2018	
	Numero unità locali	Numero addetti	Numero unità locali	Numero addetti	Numero unità locali	Numero addetti
B - Estrazione di minerali da cave e miniere	17	123	19	120	23	129
C - Attività manifatturiere	4.525	49.211	4.490	50.064	4.481	51.046
D - Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	84	450	90	430	99	434
E - Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	94	1.702	93	1.719	96	1.835
F - Costruzioni	4.784	11.691	4.697	12.133	4.616	12.100
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	8.987	27.434	8.937	27.849	8.637	27.655
H - Trasporto e magazzinaggio	1.194	9.615	1.249	10.054	1.239	10.054
I - Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	2.585	10.348	2.585	13.014	2.585	13.477
J - Servizi di informazione e comunicazione	952	4.503	957	4.570	997	4.666
K - Attività finanziarie e assicurative	1.178	4.905	1.182	4.922	1.185	4.711
L - Attività immobiliari	2.234	2.703	2.166	2.682	2.157	2.674
M - Attività professionali, scientifiche e tecniche	6.728	10.909	6.850	11.117	6.958	11.202
N - Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	1.272	13.755	1.372	14.042	1.462	15.073
P - Istruzione	279	1.006	294	997	328	1.103
Q - Sanità e assistenza sociale	2.748	10.012	2.835	10.050	2.830	10.057
R - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	538	1.040	555	1.133	561	1.201
S - Altre attività di servizi	1.759	4.320	1.785	4.262	1.793	4.446
<b>Totale</b>	<b>39.958</b>	<b>163.725</b>	<b>40.156</b>	<b>169.159</b>	<b>40.047</b>	<b>171.862</b>

Fonte: archivio ASIA (Archivio Statistico delle Imprese Attive). Gli ultimi dati disponibili sono aggiornati all'anno 2018.

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 soggetti no 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 - Valore aggiunto a prezzi correnti del totale attività economiche (milioni di euro). Provincia di Parma – serie storica**

<b>2000</b>	9.907
<b>2001</b>	10.519
<b>2002</b>	10.853
<b>2003</b>	11.261
<b>2004</b>	11.758
<b>2005</b>	11.887
<b>2006</b>	12.201
<b>2007</b>	12.856
<b>2008</b>	13.069
<b>2009</b>	12.891
<b>2010</b>	13.403
<b>2011</b>	13.456
<b>2012</b>	13.559
<b>2013</b>	13.544
<b>2014</b>	13.829
<b>2015</b>	14.106
<b>2016</b>	14.621
<b>2017</b>	15.044
<b>2018</b>	15.649

*Fonte Istat. Gli ultimi dati disponibili sono aggiornati all'anno 2018.*

*Il valore aggiunto: è dato dal valore della produzione meno il valore dei costi intermedi; consente di misurare la crescita del sistema economico in termini di nuovi beni e servizi disponibili per gli impieghi finali.*

**Tabella 4 - Consumo di energia elettrica in provincia di Parma – serie storica in milioni di Kwh**

	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
totale	3.096	3.079	3.201	3.124	3.198	3.162	3.210	3.094	3.103	3.167	3.130	3.247	3.280	3.289
di cui usi produttivi:	2.576	2.562	2.659	2.595	2.676	2.668	2.752	2.585	2.614	2.651	2.630	2.741	2.782	2.773
di cui Agricoltura	78	73	72	70	67	70	73	67	62	63	61	65	64	72
di cui Industria	1.711	1.706	1.717	1.522	1.588	1.560	1.482	1.418	1.438	1.438	1.451	1.573	1.623	1.540
di cui Altre attività	787	784	871	1.004	1.022	1.038	1.198	1.100	1.114	1.150	1.118	1.103	1.095	1.161

*Fonte: Terna. Gli ultimi dati disponibili sono aggiornati all'anno 2019.*

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

**Tabella 5 – Movimento turistico in provincia di Parma – serie storica**

	<b>Arrivi</b>	<b>Presenze</b>
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
2019	725.862	1.677.436
2020	294.290	737.682

*Gli ultimi dati disponibili sono aggiornati all'anno 2020.*

**Tabella 6 – Incidenti stradali rilevati in provincia di Parma – serie storica**

<b>Anni</b>	<b>Numero</b>	<b>Feriti</b>	<b>Morti</b>
2007	1.909	2.598	44
2008	1.723	2.299	57
2009	1.671	2.271	50
2010	1.655	2.283	39
2011	1.749	2.369	36
2012	1.658	2.344	31
2013	1.475	2.001	37
2014	1.494	2.065	28
2015	1.500	1.999	32
2016	1.559	2.084	22
2017	1.595	2.140	49
2018	1.457	1.954	35
2019	1.495	2.001	33

*Gli ultimi dati disponibili sono aggiornati all'anno 2019.*

**Tabella 7 – Incidenti stradali rilevati in provincia di Parma – Serie storica strade provinciali**

<b>ANNO</b>	<b>Incidenti</b>	<b>Morti</b>	<b>Feriti</b>	<b>Costo sociale in euro*</b>
2014	343	9	538	40.017.930
2015	337	17	467	48.986.385
2016	378	9	555	41.120.163
2017	407	24	573	64.758.549
2018	345	18	483	51.253.767
2019	366	14	519	46.988.397

*Gli ultimi dati disponibili sono aggiornati all'anno 2019.*

\*"Dipartimento per i Trasporti, la Navigazione ed i Sistemi Informativi e Statistici - Direzione Generale per la Sicurezza Stradale" - Anno 2017, Costo sociale dell'Incidentalità Stradale per singolo evento: Morti 1.503.990 €, Feriti 42.219 €, Incidenti 10.986 €.

**Tabella 8 – 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	4.124.571.727	2.642.571.808	6.767.143.535
2019	4.439.791.158	2.744.379.984	7.184.171.142
2020 provvisorio	4.270.431.309	2.974.850.322	7.245.281.631

Fonte: Istat.

**N.B.:** Parma è l'unica provincia dell'Emilia-Romagna che chiude il 2020 con un segno positivo nelle esportazioni, in un contesto regionale che fa segnare un -8,2% rispetto al 2019.

## LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa dell'Ente per l'anno 2020 è stata individuata sulla base di tre progetti comuni a tutto l'Ente e trasversali a tutti i Servizi:

- **Il primo obiettivo** ha riguardato il "Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza- adempimenti", in quanto è stato previsto che ogni Ente Locali si doti del suddetto Piano, che deve avere un contenuto concreto per attuare forme di contrasto alla corruzione. Il progetto si esplica in:
  - attuazione degli adempimenti in materia prevenzione della corruzione e di trasparenza individuati nel piano;
  - rispetto delle direttive date dal responsabile della prevenzione della corruzione;
  - monitoraggio delle linee guida relative alla rotazione, approvate con decreto del presidente n°196 del 2019.
- **Il secondo obiettivo** ha riguardato il "Miglioramento dell'indagine di Customer Satisfaction e adeguamento ai requisiti minimi della linea guida n° 4 novembre 2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica". 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 attuare eventuali interventi di miglioramento. L'indagine di customer satisfaction 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 è posta 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. Per l'anno 2020 è stato il numero degli stakeholders, in modo da elevare il numero dei rispondenti ed innalzare la significatività statistica delle risposte.
- **Il terzo obiettivo** ha riguardato il "Progetto di azioni di contrasto alla pandemia. Attivazione per i dipendenti del lavoro da remoto con trasformazione in lavoro

agile” è stato introdotto nel corso dell’anno a seguito dell’emergenza globale causata dalla pandemia COVID-19. In tale contesto la Provincia ha avviato una serie di azioni per affrontare e contrastare il contagio da Covid-19, ha identificato sia obiettivi da raggiungere per tutta la struttura, sia obiettivi per singoli Dirigenti. In particolare le misure governative volte al contenimento del Covid-19 hanno ampiamente promosso il ricorso al lavoro agile in forma semplificata con la finalita’ di coniugare la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori con la prosecuzione delle attività lavorative.

**Relativamente al primo progetto** di Ente denominato “Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza- adempimenti”, il Nucleo di valutazione, sulla base dei dati e della comunicazione del Dirigente competente, ha verificato:

- **che si sono svolti i seguenti corsi di formazione, tutti tramite webinar:**

- “La trasparenza amministrativa e il diritto di accesso: dalla legge 241/1990 al d. lgs. 97/2016.
- Il d.lgs. 33/2013 e i suoi riflessi nella stesura e pubblicazione degli atti.
- “Il regolamento europeo 679/2016; il decreto di adeguamento d.lgs. 101/2018 e le modifiche al codice privacy“ in data 22 maggio 2020, relatore dott. Tiziano Tessaro; hanno partecipato n.57 dipendenti;
- “I contenuti del codice di comportamento generale e l’adozione del codice di amministrazione, anche alla luce delle Linee Guida ANAC 2020. I doveri connessi allo smart working” in data 29 giugno 2020, relatore dott. Riccardo Patumi; hanno partecipato n. 70 dipendenti;
- "Codice di comportamento" in data 18 maggio 2020, relatore dott. Riccardo Patumi; ha partecipato n.1 dipendente;
  
- che nel primo semestre **non è stato necessario emanare direttive da parte del RPCT** dal momento che il monitoraggio delle misure di prevenzione contenute nel piano ed il livello di attuazione delle linee guida in materia di affidamenti hanno evidenziato un elevato grado di adeguamento delle condotte del personale. Il monitoraggio delle misure è avvenuto contestualmente all'attività di controllo atti così come previsto nel progetto assegnato congiuntamente all'Ufficio Controllo atti ed all'Ufficio Prevenzione della Corruzione. L'attività di controllo e monitoraggio ha prodotto 2 report trimestrali (il secondo dei quali formalizzato in data successiva al 30 giugno);
  
- 
  
- che nel primo semestre il **monitoraggio della Sezione amministrazione trasparente** ha evidenziato alcune criticità gestionali che, pur non essendosi tradotte in mancato adempimento degli obblighi, hanno evidenziato alcune imperfezioni nel controllo. In conseguenza di ciò l'ufficio Legale e l'ufficio Comunicazione (incaricato della gestione operativa delle pubblicazioni) supportati dal CED interno hanno avviato un confronto con il gestore del programma per modificare le

- modalità di pubblicazione al fine di permettere direttamente al RUP di ciascun procedimento di effettuare la pubblicazione nella corretta sezione;
- che nel secondo trimestre è stato adottato il Decreto del Presidente n. **118/2020** che stabilisce i criteri di rotazione per il personale a più alto rischio di corruzione, individuando ambiti a rischio, criteri operativi, procedure e monitoraggio. Il programma di rotazione ha previsto anche uno specifico Piano di formazione per i dipendenti che dovranno avvicinarsi sul posto di lavoro e misure alternative per le figure infungibili;
  - che quale strumento integrativo del PTPCT e misura fondamentale di prevenzione della corruzione è stato adottato con Decreto del Presidente n. 256/2020 il **nuovo Codice Integrativo di Comportamento dell'Ente** che ha realizzato un coordinamento tra Codice e Sistema di Valutazione e Misura della Performance e ha introdotto ulteriori e specifiche regole in un'ottica di rafforzamento del contrasto al fenomeno della corruzione e di una maggiore aderenza alla normativa in tema di trasparenza e privacy. E' stata prevista apposita sezione dedicata ad appaltatori, consulenti e collaboratori definendo regole di comportamento vincolanti per coloro che stipulano contratti con l'Amministrazione;
  - che in merito alle **società in controllo pubblico**, in ottemperanza alle prescrizioni della L. n. 190/2012 in materia di prevenzione della corruzione e del D. Lgs. n. 33/2013 in materia di trasparenza, come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016 nonché dalla determinazione ANAC n. 1134/2017 è stata promossa l'applicazione della normativa sopracitata chiedendo alle stesse società di riscontrare l'avvenuto adempimento di quanto prescritto: nomina RPCT, adozione di misure organizzative per la prevenzione della corruzione, adozione di misure organizzative per il rispetto degli obblighi in materia di trasparenza e accesso civico. Dai riscontri ricevuti si evidenzia che su n. 11 società interpellate hanno fornito risposta n. 6 società, delle quali:
    - n. 5 hanno attestato di aver correttamente adempiuto alle prescrizioni e che non si sono verificati episodi che hanno dato origine a procedimenti penali;
    - n. 1 ha attestato che si è verificato n. 1 episodio che ha dato origine a procedimenti penali. Nel caso particolare si è rilevata una carenza di flusso informativo che ha rischiato di compromettere il diritto/dovere dell'ente di tutelare in giudizio le proprie ragioni a fronte di un episodio di turbativa d'asta inerente il servizio di trasporto pubblico locale;
  - che per le **società che non hanno dato seguito alla richiesta**, l'Ufficio Prevenzione della corruzione ha verificato se, sul sito delle stesse, fosse pubblicato il PTPCT/mod. 231 e il nominativo del RPCT: in tutti i casi, le informazioni sono risultate incomplete o addirittura inesistenti. Per l'anno 2021 pertanto ci si propone di intensificare i controlli;
  - che riguardo **l'attività di controllo e monitoraggio**, attuata secondo le prescrizioni del Piano di attuazione del controllo successivo 2020, ha prodotto n. 2 reports trimestrali (il secondo formalizzato in data successiva al 31/12/2020) ed una relazione annuale, trasmessa a Presidente, Segretario Generale, Titolari di P.O.,

Revisori dei Conti e Nucleo di Valutazione. Sono state acquisite e pubblicate le autocertificazioni nel caso di nomine in Enti; sono stati acquisiti i modelli relativi agli interessi finanziari e assenza conflitto di interessi per i dipendenti neoassunti. Sono state somministrate a dirigenti e Titolari di P.O. le schede per la rilevazione semestrale degli adempimenti anticorruzione;

- che è stato effettuato il monitoraggio relativo all'applicazione delle linee guida linee guida rotazione (approvate con Decreto del Presidente n.196/2019). Il monitoraggio ha riguardato:
  - l'inserimento dei singoli affidamenti
  - la completezza dei dati pubblicati
  - il rispetto della rotazione
  - la pubblicazione dei dati in ottemperanza al D. Lgs. 33/2013.

I dati sono stati riaggregati per fasce di rotazione e per fornitore individuato.

Non si sono verificati casi di mancato rispetto del principio di rotazione.

Dal momento che attraverso il principio di rotazione si vuole garantire la distribuzione delle opportunità degli operatori economici di essere destinatari di contratti pubblici sono stati fatti trimestralmente raffronti con gli affidamenti conferiti nei trimestri precedenti soffermandosi sugli operatori economici destinatari degli affidamenti, sui settori merceologici e sulle fasce di appartenenza degli importi. Sono stati rispettati i parametri di cui alle Linee Guida.

- che in merito alla completezza e alla pubblicazione degli affidamenti, i rilievi fatti sono stati tutti sanati.

Il Nucleo di valutazione ha, pertanto, riconosciuto e validato il pieno raggiungimento del risultato del suddetto obiettivo, come monitorato nel capitolo relativo ai risultati degli obiettivi strategici, e quindi ha attribuito 150 punti a ciascun dirigente, 90 punti a ciascun Titolare di P.O. e 60 punti a ciascun dipendente.

**Relativamente al secondo progetto** di Ente denominato "Miglioramento dell'indagine di Customer Satisfaction e adeguamento ai requisiti minimi della linea guida n° 4 novembre 2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica", il Nucleo di valutazione, sulla base dei dati e della comunicazione del dirigente competente, ha verificato:

- che il servizio competente ha individuato insieme ai responsabili le attività da indagare e i questionari da utilizzare per le indagini di customer satisfaction, validate poi dal Segretario generale. I questionari sono stati somministrati nel periodo tra il 17 settembre e il 5 novembre 2020. Sono stati effettuati, inoltre, degli ulteriori solleciti telefonici. I questionari erano formati da 6 domande, e i voti sono stati così declinati, in analogia alle votazioni in uso in ambito scolastico: ottimo 1 punto; buono 0,8 punti; sufficiente 0,6 punti; insufficiente 0,4 punti.

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

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

– che la Conferenza dei Dirigenti, con nota prot. 31085 del 24 dicembre 2020 ha redatto una relazione sugli esiti delle indagini e sul confronto con gli anni precedenti. Le informazioni sono state trattate sempre in forma anonima e aggregata.

Il Nucleo di valutazione ha, pertanto, riconosciuto e validato il pieno raggiungimento del risultato del suddetto obiettivo, come monitorato nel capitolo relativo ai risultati degli obiettivi strategici, e quindi ha attribuito 150 punti a ciascun dirigente, 90 punti a ciascun Titolare di P.O. e 60 punti a ciascun dipendente.

**Relativamente al terzo progetto** di Ente denominato Progetto di azioni di contrasto alla pandemia – attivazione per i dipendenti del lavoro da remoto con trasformazione in lavoro agile” il Nucleo di valutazione, sulla base dei dati e della comunicazione dei dirigenti competenti, ha verificato:

– che l’Ente a seguito del decreto del Presidente del Consiglio del 9 marzo 2020, ha redatto un contratto individuale per la misura straordinaria da lavoro da remoto in esecuzione alla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n.1/2002 DPCM 8/03/2020. I contratti individuali sono stati sottoscritti da tutti i dipendenti interessati al lavoro da remoto. Entro il 10.04.2020 sono stati collocati in smart 91 dipendenti su 96( totale dei dipendenti con funzioni da non rendere necessariamente in presenza), pari al 95%, n.5 dipendenti non sono stati attivati perché non hanno dato disponibilità allo smart working pur essendo stati invitati a farlo. Dopo l’attivazione d’urgenza realizzata nei mesi di marzo/aprile 2020, nel resto dell’anno sono stati attivati in smart gli ultimi dipendenti resistenti allo smart e i nuovi assunti in corso d’anno. A tutto il personale con attività telelavorabili e per tutto il periodo interessato da lavoro da remoto sono stati assegnati obiettivi chiari su base giornaliera o settimanale;

– che con determina n° 413 del 5.05.2020, è stata costituita l’Unità Tecnica Speciale di Ripresa avente la finalità di fronteggiare la Fase 2 dell’emergenza COVID-19 mediante la programmazione e l’attuazione di ulteriori specifiche “misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro”, a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, e per il ripristino dei livelli di operatività interna e accessibilità pienamente funzionali alle esigenze di ripresa dei diversi servizi dell’Ente. Nel corso dell’anno sono state svolte le seguenti riunioni specifiche:

–n.2 riunioni: 6 maggio 2020 e 20 maggio 2020, per gestione crisi (DPI, disposizione a tutela della salute dei lavoratori, contributo all’impostazione del lavoro da remoto);

–n.5 riunioni con gli Istituti Scolastici nell’ambito delle attività previste nel Protocollo di Intesa (rif. DM n.39 del 26 giugno 2020) approvato con Decreto del Presidente n.129 del 17.7.2020;

–n.8 riunioni nell’ambito del Tavolo di confronto permanente Emergenza Epidemiologica COVID19 ASL, Provincia, UST, Istituti Superiori;

- n.4 riunioni nell'ambito del Tavolo di coordinamento per raccordo attività didattiche e trasporto scolastico. Complessivamente le riunioni sono state 19.
- che con decreto presidenziale n.104 del 23 giugno 2020 è stata approvata – quale appendice al vigente Regolamento dei concorsi – la disciplina transitoria per lo svolgimento delle procedure concorsuali ai sensi degli articoli 247–248–249 del d.l. 19 maggio 2020, n. 34;
- che il Consiglio Provinciale è stato organizzato dapprima in videoconferenza e successivamente in modalità mista: con decreto del Presidente n° 63 del 30/03/2020 è stato previsto che le sedute del Consiglio Provinciale – e delle sue articolazioni (Conferenza dei Capigruppo, riunioni con i Consiglieri Delegati), convocate nel periodo emergenziale, si svolgessero tutte tramite videoconferenza, sono stati approvati i criteri di funzionamento del Consiglio Provinciale in modalità a distanza. In data 9 aprile 2020 si è svolta la prima seduta del Consiglio in modalità a distanza;
- che è stato revisionato il testo del contratto in forma pubblica amministrativa in uso all'ufficio al fine di poter attuare la stipula da remoto del contratto medesimo;
- che nell'ambito del Patto per il lavoro: con decreto del Presidente n° 101 del 12/06/2020 è stato costituito il "Tavolo Provinciale" e i Comitati Tecnici "Edilizia" e "Welfare Locale". Il "Tavolo Provinciale" ha svolto il duplice ruolo di favorire quanto prima la ripartenza del sistema produttivo regionale e, dall'altra, di assicurare al contempo elevati e diffusi standard di sicurezza e una significativa riorganizzazione dei processi produttivi, in linea con le esigenze poste dalla diffusione dell'emergenza da coronavirus;
- che relativamente ai rapporti convenzionali tra la Provincia e gli Istituti di scuola superiore è stato redatto, e condiviso con i presidi, uno schema di convenzione con le scuole superiori per l'esecuzione di opere e l'acquisto di arredi propedeutici alle attività didattiche in presenza in sicurezza. E' stato altresì redatto lo schema di verbali di sopralluogo a supporto dell'Ufficio Edilizia Scolastica;
- che è stato redatto il progetto per il Consolidamento dello Smart Working in Provincia, nell'ambito dell'avviso per i contributi per l'avvio dei progetti di Smart Working di cui alla delibera di Giunta Regionale 261/2020. Il progetto è stato redatto secondo la seguente struttura: 1) Schema di Piano di Progetto; 2) Roadmap adeguamento tecnologico di massima; 3) Piano formativo di massima; 4) Preventivo dei costi. Il progetto è stato presentato il 4 maggio 2020, successivamente con nota di protocollo n 9996 del 07/05/2020 la Provincia di Parma ha ricevuto la comunicazione in ordine all'ammissibilità del progetto e dei relativi finanziamenti. Con determinazione n.8730 del 25/05/2020 della Direzione Generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni della Regione, la Provincia di Parma ha ottenuto un contributo di € 29.750,00. Il progetto è stato completato e la rendicontazione inviata alla Regione Emilia Romagna il 30/12/2020 prot. 31389;
- che è stata effettuata da parte dei dirigenti la mappatura dei processi, sulla base della richiesta del Segretario generale, prot.20763 del 17.09.2020. La mappatura ha permesso di individuare i processi caratterizzati da inadeguatezza contingente alla lavorazione da remoto, e le relative proposte di miglioramento, ai fini di sviluppare la modalità di lavoro agile nell'Ente;

- che è stato realizzato il corso di formazione che faceva parte integrante del progetto Consolidamento dello Smart Working in Provincia finanziato dalla Regione. Con determina dirigenziale n°632 del 18 giugno 2020 è stato affidato il servizio di formazione alla Società Sistema Susio. Il percorso di formazione si è articolato in: 1) corso al team direzionale dell'Ente (Segretario Generale, Dirigenti, Responsabili titolari di posizione organizzativa); 2) percorso di formazione al restante personale dell'ente - replica in due tranche. Il Corso è stato attivato il 7 settembre 2020 e si è concluso il 29 ottobre 2020;
- che in merito alla fornitura di hardware entro il 10/04/20 sono stati consegnati tutti i 6 pc portatili disponibili (non è stato possibile implementare poiché le forniture ordinate sono arrivate con grande ritardo e si sono rese disponibili solo nel 2° semestre 2020, in ogni caso sono state soddisfatte tutte le prime richieste), corrispondenti al 6,60% del totale degli utenti, quindi l'obiettivo è stato rispettato. Alla fine dell'anno sono stati consegnati 24 pc portatili agli utenti in smart working che corrisponde al 26,37 % del totale. Tutte le richieste di dotazioni sono state soddisfatte (100%);
- che il concorso - bandito a fine 2019 - per la copertura di 9 posti di Istruttore tecnico - assistente alla Viabilità, è stato espletato attivando, previa comunicazione nell'apposita sezione dedicata in Amministrazione Trasparente, tutte le misure di sicurezza previste dal protocollo della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 31 luglio 2020, nonché tutte le misure previste nelle Linee guida della Regione Emilia Romagna emanate in materia in corso di procedura. Le prove del concorso sono state convocate nel mese di giugno 2020. L'attivazione di tutte le successive selezioni/concorsi è avvenuta richiamando il rispetto di tali misure nel relativo avviso/bando;
- che è stato attivato lo "sportello" di consulenza/ascolto per i dipendenti. L'ufficio trattamento giuridico e rilevazione presenze ha fornito costantemente indicazioni e chiarimenti sulle modalità di lavoro da remoto e sulla nuova procedura di rilevazione presenze e autorizzazione permessi, attraverso la risposta diretta al telefono d'ufficio, garantita tutti i giorni lavorativi, e la risposta a quesiti mail inviati all'indirizzo dedicato ufficiopersonale@provincia.parma.it. Il Datore di Lavoro con nota Prot. n.5825 del 4.3.2020, in coordinamento con il Servizio Prevenzione e Protezione e gli RLS, ha promosso l'attività di consulenza e ascolto delle segnalazioni o necessità di confronto dei Lavoratori dell'Ente; l'attività, a tutt'oggi quotidianamente svolta dal sistema della sicurezza aziendale, ha riguardato diversi ambiti di interesse, dalla necessità di precisazioni circa l'applicazione delle diverse misure di prevenzione, alla segnalazione di difformità nell'applicazione delle stesse o alla distribuzione dei DPI; è stato coinvolto anche il Medico competente per gli aspetti di competenza; nel solo periodo tra febbraio e aprile 2020 sono state effettuate 56 comunicazioni informative ai Lavoratori e Dirigenti;
- che durante l'anno per contrastare l'emergenza sanitaria da Covid 19 è stata migliorata la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro tramite: elaborazione ed aggiornamento del Protocollo di Sicurezza, monitoraggio e controllo delle azioni intraprese. In particolare:
  - il Protocollo è stato elaborato e condiviso dal RSPP, RLS e Medico competente, è stato presentato in data 20 maggio durante una specifica riunione all'Unità Tecnica Speciale di Ripresa, successivamente è stato sottoposto alla valutazione

dei componenti della Conferenza dei dirigenti e del Presidente nel mese di giugno. Il documento, operativo già da maggio, è stato reso accessibile tramite la Intranet dell'Ente dal 19.10.2020. Il documento è stato costantemente aggiornato sulla base dell'evoluzione dell'emergenza in atto.

- che attraverso il Servizio Prevenzione e Protezione, i Consulenti esterni e gli addetti alla portineria è stata monitorata l'applicazione delle misure di prevenzione definite; tale azione di monitoraggio è stata estesa anche alle attività dell'Ufficio Scolastico Provinciale. Nel corso dell'anno è stata prodotta numerosa documentazione informativa e prescrittiva finalizzata al rispetto della normativa in materia di sicurezza del lavoro in emergenza COVID19 (note protocollate, comunicazioni intranet e comunicazione mail a tutti i Lavoratori); si è provveduto al costante approvvigionamento e distribuzione di DPI; è stato applicato un protocollo di disinfezione degli ambienti e un modello di intervento a servizio dei Lavoratori in caso di situazioni a rischio e possibile necessità di isolare casi sospetti (servizio di tamponi molecolari); è stato attivato un sistema di controllo e registrazione degli accessi (con misurazione automatica della temperatura); sono stati organizzati specifici corsi di formazione in presenza per Dirigenti e Posizioni Organizzative e in modalità a distanza per i Dipendenti, in questo caso riguardanti le modalità di gestione della crisi in atto in un'ottica di sicurezza del lavoro; sono state disciplinate le modalità di riunione e trasferte lavorative; quale supporto all'applicazione del lavoro da remoto è stato elaborato un documento formativo soggetto a sottoscrizione del DL e Dipendente interessato in materia di sicurezza;
- che è stato potenziato il rilascio dell'identità digitale, al 31/12/2020 sono stati accreditati 331 nuovi utenti spid soddisfacendo tutte le richieste pervenute sul portale delle prenotazioni;
- che nel corso del 2020, al fine di verificare il corretto rispetto e l'osservanza delle disposizioni per il contenimento della diffusione del contagio da COVID19, su diretta indicazione del Prefetto e coordinamento della Questura, il Servizio ha provveduto a svolgere mirati servizi di controllo del territorio in sinergia con tutte le forze di polizia presenti sul territorio e le altre polizie locali competenti per territorio, rispettando una dettagliata pianificazione. Questo piano coordinato di controllo del territorio, previa intese con le diverse Centrali Operative, è stato attuato nei mesi di febbraio-aprile-maggio-giugno 2020, ed ha visto più di 700 controlli stradali, con l'elevazione di n.7 verbali per non rispetto delle misure di contenimento. L'obiettivo è stato ampiamente superato in quanti i controlli effettuati sono stati n. 700 rispetto ai 300 preventivati.
- che il perdurare dello stato emergenziale ha differito la data di adozione del POLA, quindi l'Ente ha ritenuto opportuno posticipare al 2021 la sua redazione e adozione. Comunque nel 2020 è stata effettuata la formazione a tutti i dipendenti, e la mappatura dei processi propedeutica alla redazione del POLA.

Il Nucleo di valutazione ha, pertanto, riconosciuto e validato il pieno raggiungimento del risultato del suddetto obiettivo, come monitorato nel capitolo relativo ai risultati degli

obiettivi strategici, e quindi ha attribuito 250 punti a ciascun dirigente, 120 punti a ciascun Titolare di P.O. e 80 punti a ciascun dipendente.

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

Comparto:

- 1) 60 punti -Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza - adempimenti;
- 2) 60 punti -sui risultati dell'indagine di Customer Satisfaction - miglioramento dell'indagine di custode satisfaction e adeguamento ai requisiti minimi della linea guida n°4 novembre 2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- 3) 80 punti - Progetto di azioni di contrasto alla pandemia - Attivazione per i dipendenti del lavoro da remoto con trasformazione in lavoro agile;

Titolari di Posizione Organizzativa:

- 4) 90 punti -Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza - adempimenti;
- 5) 90 punti -sui risultati dell'indagine di Customer Satisfaction - miglioramento dell'indagine di custode satisfaction e adeguamento ai requisiti minimi della linea guida n°4 novembre 2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- 6) 120 punti - Progetto di azioni di contrasto alla pandemia - Attivazione per i dipendenti del lavoro da remoto con trasformazione in lavoro agile;

Dirigenti:

- 7) 150 punti -Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza - adempimenti;
- 8) 150 punti -sui risultati dell'indagine di Customer Satisfaction - miglioramento dell'indagine di custode satisfaction e adeguamento ai requisiti minimi della linea guida n°4 novembre 2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- 9) 250 punti - Progetto di azioni di contrasto alla pandemia - Attivazione per i dipendenti del lavoro da remoto con trasformazione in lavoro agile;

Per il comparto, per il solo obiettivo dell'indagine di Customer Satisfaction - miglioramento dell'indagine di customer satisfaction e adeguamento ai requisiti minimi della linea guida n°4 novembre 2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica", era prevista l'assegnazione del punteggio pieno solo se veniva raggiunto almeno il 75% del punteggio massimo; per risultati inferiori il punteggio doveva essere attribuito in modo proporzionale.

Per quanto riguarda, invece, il progetto relativo al “Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – adempimenti e al Progetto di azioni di contrasto alla pandemia – Attivazione per i dipendenti del lavoro da remoto con trasformazione in lavoro agile” era prevista l’assegnazione del punteggio pieno solo nel caso del completo raggiungimento dell’obiettivo. Nel caso di percentuali di raggiungimento comprese fra il 75 e il 99, il punteggio sarebbe stato attribuito in modo proporzionale; in caso di valutazioni inferiori a 75 (escluso), nessun punteggio.

Per i titolari di posizione organizzativa e per i dirigenti per il solo obiettivo dell’“indagine di Customer Satisfaction – miglioramento dell’indagine di customer satisfaction e adeguamento ai requisiti minimi della linea guida n°4 novembre 2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica”, era prevista l’assegnazione del punteggio pieno solo se veniva raggiunto almeno il 70% del punteggio massimo; per risultati inferiori il punteggio doveva essere attribuito in modo proporzionale.

Per quanto riguarda, invece, il progetto relativo al “Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – adempimenti” e al “Progetto di azioni di contrasto alla pandemia – Attivazione per i dipendenti del lavoro da remoto con trasformazione in lavoro agile” era prevista l’assegnazione del punteggio pieno solo nel caso del completo raggiungimento dell’obiettivo. Nel caso di percentuali di raggiungimento comprese fra il 70 e il 99, il punteggio sarebbe stato attribuito in modo proporzionale; in caso di valutazioni inferiori a 70 (escluso), nessun punteggio.

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

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

## Performance individuale dirigenti

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

L'organico dirigenziale della Provincia, risulta essere di n° 4 dirigenti.

I dirigenti valutati nel corso del 2020 sono complessivamente 4.

La performance individuale legata alle prestazioni è connessa al raggiungimento di tre obiettivi, gli obiettivi sono stati proposti dai dirigenti, in accordo con il Presidente, il Segretario Generale e con i Consiglieri delegati di riferimento. I progetti approvati per ogni Dirigente sono diventati parte integrante del Piano della performance 2020 - 2022, approvato con Decreto del Presidente n. 36 del 24 febbraio 2020.

L'emergenza legata all'epidemia da Covid-19, manifestatasi a marzo 2020, ha richiesto che l'Ente si adeguasse alle numerose disposizioni emanate dal Governo al fine di contenere la diffusione del virus, in particolare con la riorganizzazione delle ordinarie modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, pur garantendo l'erogazione dei servizi e contemporaneamente tutelare la salute dei dipendenti;

Dai risultati del monitoraggio al 30 giugno 2020, effettuato dai dirigenti in relazione ai propri obiettivi, e il contesto fortemente modificato a causa del perdurare dell'emergenza da Covid-19, hanno determinato che alcuni progetti contenuti nel Piano della Performance, approvato con il decreto n°36/2020 non potessero più essere realizzati totalmente e/o parzialmente con le risorse umane e finanziarie disponibili o che richiedessero la revisione della temporalità del risultato atteso.

Conseguentemente con decreto del Presidente n° 210 del 29 ottobre 2020, il Piano delle Performance è stato modificato ed integrato. Nello specifico:

- al progetto "La sicurezza stradale mediante attività di prevenzione e repressione delle violazioni del codice della strada" è stata inserita una specifica all'indicatore "*Efficacia dei controlli*" e precisamente: eventuali scostamenti dal valore del risultato atteso potranno essere illustrati e commentati attraverso l'elaborazione di una specifica relazione illustrativa del progetto;
- al progetto "Piano Provinciale di Emergenza - protezione Civile" è stato sostituito un indicatore, un indicatore è stato eliminato, la tempistica di un indicatore è stata posticipata;
- il progetto "Tutela della privacy verifica dell'adeguatezza delle misure di sicurezza" è sostituito con il progetto "Adeguamento del sistema informativo per l'attivazione dello smart working";
- il progetto "Bussola della trasparenza" è stato sostituito con il progetto "Approvazione nuovo codice di comportamento";

- l'indicatore del progetto "Gestione e controllo di attività formative" è stato riformulato;
- il progetto "Organizzazione del servizio manutenzione e mantenimento della rete viaria" è sostituito con il progetto "Aumento del controllo dei lavori effettuati dalle ditte affidatarie dei lavori".
- al progetto "Piano Provinciale di emergenza - Protezione Civile" del servizio Viabilità è stata rivista la tempistica dell'indicatore.

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

SERVIZIO	PROGETTO	PESO	% di raggiungimento AL 31/12	Note
Servizio Affari Generali Stazione Unica Appaltante Anticorruzione e Trasparenza	Attivazione Stazione Unica Appaltante	60	100%	Nonostante i problemi connessi con l'emergenza sanitaria le attività sono state espletate nei modi e tempi concordati. Si segnala come elemento positivo una significativa inversione di tendenza dei comuni nei confronti della Stazione Unica Appaltante, infatti, ad inizio del 2021, i comuni convenzionati sono passati da 1 a 5. L'obiettivo è stato raggiunto.
Servizio Affari Generali Stazione Unica Appaltante Anticorruzione e Trasparenza	Sviluppo dell'accessibilità	25	100%	La nuova intranet è operativa dal mese di dicembre ed è adeguata agli standard di accessibilità.
Servizio Affari Generali Stazione Unica Appaltante Anticorruzione e Trasparenza	Gestione e controllo attività della formazione professionale	5	100%	L'attività monitorata è stata regolarmente presidiata, sono state correttamente e tempestivamente gestite nei termini tutte le 204 domande di rimborso pervenute.
Servizio Affari Generali Stazione Unica Appaltante Anticorruzione e Trasparenza	Approvazione Nuovo codice di comportamento	10	100%	Con Decreto del Presidente n. 256 del 03/12/2020 il nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti è stato approvato.
Servizio Finanziario Gestione del Personale Partecipate Economato Sistemi Informavi	Informatizzazione ed integrazione dei sistemi di gestione del personale	35	100%	Tutte le attività previste per il 2020 sono state realizzate. In particolare: - attivazione in fase sperimentale il nuovo software GPI per la digitalizzazione della gestione delle presenze e autorizzazioni; - attivazione della rilevazione presenze da smartphone per tutti i dipendenti operanti sul territorio (n° 38 viabilità e attivazione successiva nuovi assunti);

				- attivazione del "portale dipendente".
Servizio Finanziario Gestione del Personale Partecipate Economato Sistemi Informavi	Aggiornamento del sistema di programmazione e monitoraggio finanziario delle opere pubbliche	35	100%	L'implementazione del gestionale CFA programmi è stata completata. Nell'arco dell'anno si sono svolti incontri con il personale degli Uffici Patrimonio- edilizia Scolastica, Viabilità – Ponti, al fine di affrontare le problematiche relative alle nuove opere che gli uffici competenti dovevano programmare e finanziare. Il progetto si può considerare raggiunto nonostante l'indicatore sia stato raggiunto parzialmente infatti sono stati gestiti 78 nuovi quadri economici a fronte dei 150 previsti, ma l'importo complessivo è stato pari ad € 45.353.497,15, quindi superiore a quanto preventivato ossia € 42.441.273,65.
Servizio Finanziario Gestione del Personale Partecipate Economato Sistemi Informavi	Adeguamento del sistema informativo per l'attivazione dello smart working	30	100%	Con decreti del Presidente n° °56/2020, 138/2020, e 208/2020 sono state disciplinate le attività svolgibili da remoto. Il Segretario Generale ha predisposto l'accordo individuale" per regolare il lavoro da remoto col singolo dipendente ed è stato predisposto il pacchetto basato su tecnologia Virtual Private Network per abilitare il collegamento da remoto alla propria postazione in sede.
Servizio Viabilità e Infrastrutture – Trasporti Eccezionali - Espropri	Aumento del controllo sui transiti dei trasporti eccezionali lungo la rete viaria provinciale	30	100%	L'emergenza "Covid 19" ha, soprattutto nel primo semestre dell'anno, ha ridotto l'attività dei trasporti industriali. L'ufficio ha comunque rilasciato 2030 autorizzazioni; di queste, alcune, stante la criticità di alcuni ponti provinciali, sono state monitorate dagli operatori del Servizio Viabilità. Relativamente ai casi più critici, che necessitavano di controllo, sono stati redatti 10 rapporti di verifica. L'obiettivo è stato pertanto raggiunto
Servizio Viabilità e Infrastrutture – Trasporti Eccezionali - Espropri	Aumento del controllo dei lavori effettuati dalle ditte affidatarie dei lavori	50	100%	E' stato attivato il servizio di controllo fornendo le attrezzature ed addestrando il personale mediante apposito corso formativo. Sono state effettuate tre prove di pesatura dal personale della Provincia al fine di: 1) verificare l'avvenuto apprendimento da parte degli assistenti, 2) verificare il funzionamento degli apparecchi acquistati.
Servizio Viabilità e Infrastrutture – Trasporti Eccezionali - Espropri	Piano Provinciale di emergenza – Protezione Civile	20	100%	La "Planimetria con indicato lo stato della percorribilità alternativa della rete viaria" è stata realizzata, ed è stata inserita nel Piano di protezione Civile Provinciale.
Servizio Pianificazione Territoriale	La sicurezza stradale mediante attività di	30	100%	Nel corso del 2020 sono stati effettuati 1160 controlli e servizi sul territorio ai sensi dell'art.12 del Codice della Strada. Si è

<p>Trasporti Programmazione rete Scolastica Edilizia Scolastica Patrimonio Sicurezza sul Lavoro</p>	<p>prevenzione e di repressione delle violazioni del Codice della strada</p>			<p>pertanto ottenuto un deciso incremento dei controlli e servizi effettuati dalla Polizia Provinciale. Rispetto alla media degli ultimi 4 anni (266) si è ampiamente superato il target del progetto (350), con un conseguente diffuso aumento della percezione di presidio sul territorio da parte della Polizia Provinciale. Il rapporto n.sanzioni\n.n.controlli non ha raggiunto il target prefissato, in parte per le limitazioni alla circolazione ed in parte per il generale aumento della percezione della presenza della Polizia Provinciale deterrente di comportamenti scorretti a favore della sicurezza stradale. L'obiettivo complessivamente è stato raggiunto al 100%.</p>
<p>Servizio Pianificazione Territoriale Trasporti Programmazione rete Scolastica Edilizia Scolastica Patrimonio Sicurezza sul Lavoro</p>	<p>Piano Provinciale di Emergenza – protezione Civile</p>	<p>40</p>	<p>100%</p>	<p>Sono stati predisposti gli elaborati di piano informatizzati per la prevista approvazione in Consiglio Provinciale. A causa delle modifiche introdotte dalla RER con D.G.R. n.1761/2020, nel mese di dicembre è stata necessaria una profonda revisione degli elaborati. Con Delibera di Consiglio Provinciale n.5/2021 sono stati approvati gli indirizzi per la predisposizione del nuovo Piano Territoriale di Area Vasta ai sensi dell'art.42 della LR 24/2017. Anche se gli indirizzi sono stati approvati nella prima seduta utile del Consiglio del 2021 il progetto è stato realizzato al 100%.</p>
<p>Servizio Pianificazione Territoriale Trasporti Programmazione rete Scolastica Edilizia Scolastica Patrimonio Sicurezza sul Lavoro</p>	<p>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>30</p>	<p>100%</p>	<p>Attraverso la mappature delle competenze presenti nel servizio, e ai momenti formativi esperienziali/affiancamento, la capacità di possibili sostituzioni funzionali, nell'ambito di attività di base del servizio, ha superato il valore target del 20%.</p>

## Retribuzione di risultato dirigenti

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

La retribuzione di risultato teorica massima dei dirigenti è calcolata secondo quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale e dal Decreto Presidenziale n°296 del 30/12/2020.

Nel presente atto verrà illustrata la valutazione della performance dei dirigenti relativa all'anno 2020, propedeutica all'attribuzione della retribuzione di risultato effettiva.

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

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

Il Nucleo di valutazione, inoltre, ha espresso la valutazione relativa alla performance individuale collegata al comportamento per i 4 dirigenti.

Il sistema di misurazione e valutazione dei dirigenti, riferito all'anno 2020, ha confermato una voce correttiva alle risultanze della valutazione del comportamento dei dirigenti che, sulla base di un'istruttoria a cura dei Responsabili competenti, permette al Nucleo di valutazione di ridurre un massimo di 10 punti percentuali al punteggio ottenuto, secondo il seguente schema:

### RISPETTO OBBLIGHI DI LEGGE:

Fattore valutato	Punteggio penalità	%
Mancata e ingiustificata partecipazione alla formazione obbligatoria in tema di anticorruzione e trasparenza (Relazione del Responsabile Anticorruzione e della Trasparenza)	- 2 punti max	
Mancato rispetto dei tempi dei procedimenti (Relazione del	- 2 punti max	

Responsabile Ufficio Controllo Atti)	
Numero di richieste di accesso civico per mancata pubblicazione di atti dovuti ai sensi del D.Lgs 33/2013 e D.Lgs 97/2016 e s.m.i. (Relazione del Responsabile dell'accesso civico)	- 2 punti max

#### DIFFERENZIAMENTO DEI GIUDIZI

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

Il Nucleo di valutazione ha, pertanto, basato la propria valutazione sulle evidenze richieste al Presidente, al Segretario generale dell'Ente, al Responsabile anticorruzione, trasparenza e controlli interni relativamente ai fattori sopra illustrati. I punteggi della performance individuale collegata ai comportamenti sono stati determinati in modo proporzionale ai giudizi ottenuti per ciascun criterio valutato.

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

STATISTICHE VALUTAZIONI			
NUMERO	MINIMO	MEDIA	MASSIMA
4	975,00	987,5	993,75

## ANALISI DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI

Gli obiettivi strategici presentati nel Piano della Performance 2020 erano 16 (per 3 dirigenti 3 obiettivi, per un dirigente 4 obiettivi e 3 obiettivi generali relativi a tutto l'Ente) e coinvolgevano nella loro realizzazione tutti i dirigenti.

I 3 obiettivi strategici di Ente sono stati raggiunti al 100%.

I 13 obiettivi strategici dei Dirigenti sono stati tutti raggiunti al 100%.

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

L'attività del Segretario Generale è stata valutata dal Nucleo di valutazione e dal Presidente sulla base della metodologia di valutazione adottata con Decreto Presidenziale 296 del 30/12/2020.

## RISULTATI DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI

Nelle pagine seguenti sono riportati i **risultati ottenuti negli obiettivi strategici del 2020**.

Per ogni progetto sono riportati obiettivi e indicatori previsti nel Piano della Performance 2020, e poi i risultati ottenuti al 31/12/2020.

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

### 1. POLITICHE PER IL TERRITORIO

- Attivazione Stazione Unica Appaltante (il presente obiettivo ha valenza anche nelle Politiche di supporto)
- Aumento del controllo sui transiti dei trasporti eccezionali lungo la rete viaria provinciale
- Aumento del controllo dei lavori effettuati dalle ditte affidatarie dei lavori
- Piano Provinciale di Emergenza – Protezione Civile (coordinato con l'obiettivo del Servizio Viabilità)
- La sicurezza stradale mediante attività di prevenzione e di repressione delle violazioni del Codice della Strada
- Piano Provinciale di Emergenza – Protezione Civile (coordinato con l'obiettivo del Servizio Pianificazione Territoriale).

### 2. POLITICHE PER LA COMUNITA'

- Sviluppo dell'accessibilità
- Gestione e controllo di attività formative
- Province e Comuni – le Province e il sistema dei servizi a supporto dei Comuni

### 3. POLITICHE DI SUPPORTO INTERNO/INNOVAZIONE/MIGLIORAMENTO DELLA MACCHINA AMMINISTRATIVA

- Attivazione Stazione Unica Appaltante (il presente obiettivo ha valenza anche nelle Politiche per il territorio)
- Informatizzazione ed integrazione dei sistemi di gestione del personale
- Aggiornamento del sistema di programmazione e monitoraggio finanziario delle opere pubbliche
- Adeguamento del sistema informativo per l'attivazione dello smart working
- 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)
- Revisione del sistema di misurazione e valutazione della Performance recepimento della Linea guida n° 5 dicembre 2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica
- Introduzione nell'ente dei criteri generali e modalità per la rotazione del personale per le aree a rischio corruzione
- Recepimento della circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione n.2 del 30 12 2019
- Approvazione Nuovo Codice di comportamento

## 1. POLITICHE PER IL TERRITORIO- RISULTATI

<b>OBIETTIVO</b>	<b>ATTIVAZIONE STAZIONE UNICA APPALTANTE</b>
<b>DESCRIZIONE</b>	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.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE
Livello di soddisfazione dell'utenza	di 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	di 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	di 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
Entrate realizzate	di Si prevede di richiedere 1.000,00 per ciascuna gara.	Efficienza	€ 8.000	Nuovo servizio

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Livello di soddisfazione dell'utenza	80%	Il sondaggio sul livello di soddisfazione ha visto la somministrazione di 5 questionari: 4 hanno ottenuto un giudizio di ottimo mentre uno ha ottenuto un livello di buono (stante il ritardo di 2 giorni nella comunicazione dell'aggiudicazione definitiva). L'obiettivo è stato superato in quanto il livello di soddisfazione complessivo è stato pari all'80% a fronte del 75% previsto.
Rispetto degli indicatori temporali per lo svolgimento delle prestazioni indicato nel progetto operativo del titolare di posizione organizzativa	100%	Tutte le gare sono state indette nel termine indicato - si evidenzia peraltro una certa difficoltà di comunicazione tra i servizi per la definizione dei termini iniziali cui si è cercato di ovviare con le linee guida del 2021. L'obiettivo è stato superato perché a fronte di un 85% preventivato è stato raggiunto il 100%
Termine di completamento delle procedure	Parzialmente raggiunto	Indicatore molto difficile da monitorare nel 2020 e comunque poco significativo a causa dell'emergenza sanitaria che ha portato alla sospensione dei termini dei procedimenti per il periodo marzo maggio 2020. Nel complesso peraltro l'andamento dei tempi di aggiudicazione e stipulazione è stato in linea con gli indicatori (con solo ritardo di n. 2 settimane - registrato per la stipulazione nel mese di giugno ad una non adeguata comunicazione tra gli uffici).
Entrate realizzate	€ 9.000	Sono stati introitati, in termini di competenza, € 9.000,00 (5.000,00 € provenienti dall'Unione Montana Parma Est e 4.000,0 € dal comune di Fontevivo) a fronte degli 8.000 € previsti.

<b>OBIETTIVO</b>	<b>AUMENTO DEL CONTROLLO SUI TRANSITI DEI TRASPORTI ECCEZIONALI LUNGO LA RETE VIARIA PROVINCIALE</b>
<b>DESCRIZIONE</b>	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.

<b>DENOMINAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>NATURA INDICATORE</b>	<b>RISULTATO ATTESO</b>	<b>ANNO PRECEDENTE</b>
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	Nuovo servizio

<b>INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE</b>	<b>VALORE RAGGIUNTO AL 31/12</b>	<b>NOTE AL 31/12</b>
Raccolta segnalazioni e rapporti di verifica	10	Al 31 dicembre sono stati raccolti n.10 rapportini relativi alle situazioni ritenute più critiche o che necessitavano di controllo da parte degli operatori stradali.

<b>OBIETTIVO</b>	<b>AUMENTO DEL CONTROLLO DEI LAVORI EFFETTUATI DALLE DITTE AFFIDATARIE DEI LAVORI</b>
<b>DESCRIZIONE</b>	Consiste nel mettere in opera un sistema mobile di pesatura degli autocarri che trasportano materiali forniti dalle ditte appaltatrici. Al momento risulta difficile verificare i carichi quando le lavorazioni vengono effettuate in posti di montagna lontano dai servizi pubblici di pesa per autocarri. Il servizio che si vuole mettere in atto consiste, prima nell'acquisto di pesa mobili in uso normalmente alla Polizia Stradale e poi nella formazione di personale operante su strada affinché possono essere eseguiti controlli direttamente sul luogo dei lavori.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	
Raccolta rapporti pesatura	primi di completamento della procedura i rapporti di verifica di pesatura.	Saranno raccolte a della	Rapportino di pesatura.	Attivazione del servizio effettuando un numero di almeno 3 prove (anche sperimentali) in considerazione del periodo stagionale.	Nuovo servizio

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Raccolta primi rapporti di pesatura	3	E' stato attivato il servizio fornendo le attrezzature ed addestrando il personale mediante apposito corso formativo. Alla fine del corso sono state effettuate n.3 prove sperimentali di pesatura. Le prove sono state fatte movimentando e riposizionando un autocarro dal peso noto precedentemente controllato presso una pesa ufficiale.

<b>OBIETTIVO</b>	<b>PIANO PROVINCIALE DI EMERGENZA – PROTEZIONE CIVILE (coordinato con l’obiettivo del Servizio Pianificazione territoriale).</b>
<b>DESCRIZIONE</b>	<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>

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA 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 31 dicembre 2020	=

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Pianta della rete viaria provinciale con individuate la percorribilità alternative in caso di evento eccezionale	Planimetria realizzata entro il termine previsto	La Planimetria è stata realizzata ed è soggetta a continuo aggiornamento. La predetta planimetria riportante le criticità al transito sulla rete viaria provinciale è allegata al Piano di Protezione Civile della Provincia di Parma.

<b>OBIETTIVO</b>	<b>LA SICUREZZA STRADALE MEDIANTE ATTIVITA' DI PREVENZIONE E REPRESSIONE DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA</b>
<b>DESCRIZIONE</b>	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. 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.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE
Intensità controlli (indicatore attività)	dei di Numero di controlli effettuati	Efficacia quantitativa	350	266 *
Efficacia controlli (indicatore risultato) **	dei di Numero sanzioni erogate / Numero di controlli effettuati.	Efficienza qualitativa	>0.25	0.12 (32/266)

\* nel corso degli ultimi 4 anni il tema dei servizi di polizia stradale è stato 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

\*\* eventuali discostamenti dal valore del risultato atteso potranno essere illustrati e commentati attraverso l'elaborazione di una specifica relazione illustrativa del progetto.

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	DI	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Intensità controlli (indicatore attività)	dei di	1160	Nel corso del 2020 sono stati effettuati 1160 controlli e servizi sul territorio ai sensi dell'art.12 del Codice della Strada (sono state impiegate 111 pattuglie ed elevati 44 verbali\sanzioni per altrettante violazioni). In tal senso si è ottenuto un deciso incremento dei controlli e servizi effettuati dalla Polizia Provinciale. Rispetto alla media degli ultimi 4 anni (266) si è ampiamente superato il target del progetto (350)
Efficacia controlli (indicatore risultato) **	dei di	Non raggiunto	Le attività del progetto, pur registrando risultati di grande valore in termini di intensità dei controlli ed engagement degli operatori, sono state influenzate pesantemente dalle limitazioni della mobilità derivanti dalle disposizioni di contrasto dell'epidemia COVID19. In modo particolare il target "rapporto n.sanzioni\nn.controlli > 0.25" non è stato concretizzato. La ripetuta presenza della Polizia Provinciale in punti strategici per la sicurezza stradale (testimoniata dall'elevato numero di servizi) potrebbe progressivamente aver generato un'importante azione di repressione positiva di comportamenti scorretti. Lo sviluppo del progetto nelle annualità 2021 e 2022 potrà confermare tale interpretazione. Il numero di sanzioni erogate è in linea con la media degli ultimi 6 anni, nonostante l'emergenza che ha caratterizzato il 2020.

OBIETTIVO	<b>PIANO PROVINCIALE DI EMERGENZA – PROTEZIONE CIVILE (coordinato con l’obiettivo del Servizio Viabilità).</b>			
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>			
DENOMINAZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	
DESCRIZIONE				
Coinvolgimento dei Comuni\Unioni in riunioni di presentazione a distanza	N. di riunioni effettuate	Efficacia qualitativa esterna (partecipazione)	n.2	0
Approvazione del Piano da parte del Consiglio Provinciale	Approvazione del Piano con del. di Consiglio	Temporale\efficacia gestionale	Atto di Consiglio entro il 31.12.2020	=
INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12		
Coinvolgimento dei Comuni\Unioni in riunioni di presentazione a distanza	4	<p>L’obiettivo è stato superato in quanto a fronte dei 2 incontri preventivati se ne sono realizzati 4 e precisamente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n.1 Incontro Prefettura e Protezione Civile Osservazioni Piano Neve (Prot. n.28347 del 27.11.2020);</li> <li>- n.1 incontro con Prefettura per Settimana della Protezione Civile (Nota trasm. dalla Prefettura prot. n.55880 del 7.10.2020);</li> <li>- n. 1 incontro Comune di Colorno per criticità idrauliche e piano di intervento (Nota RER prot. n.16179 del 20.7.2020 e Prot. n.9022 del 13.7.2020);</li> <li>- n.1 incontro Comuni Unione Montana Pianificazione intercomunale (Prot. n.2787 del 5.2.2020).</li> </ul> <p>Gli incontri hanno visto la partecipazione dei Comuni, della Prefettura che ha svolto anche un ruolo di coordinamento e della Regione Emilia Romagna.</p>		
Approvazione del Piano da parte del Consiglio Provinciale	Parzialmente raggiunto	<p>Il termine non è stato rispettato in quanto nel mese di dicembre si è reso necessario una profonda revisione degli elaborati predisposti alla luce di modifiche introdotte dalla RER con D.G.R. n.1761/2020. E’ stato necessario avviare una fase di modifica\aggiornamento della documentazione relativa al piano in oggetto, condiviso con il Dirigente Responsabile del Servizio Viabilità, finalizzato ad una piena corrispondenza alla direttive regionali. Con Delibera di Consiglio Provinciale n.5/2021 sono stati approvati gli indirizzi per la predisposizione del nuovo Piano Territoriale di Area Vasta ai sensi dell’art.42 della LR 24/2017. E’ stato previsto che tra gli elaborati del nuovo piano confluiscono anche i tematismi relativi alla pianificazione di emergenza di competenza della Provincia quale strumento di coordinamento per i Comuni.</p>		



## 2. POLITICHE PER LA COMUNITA' -RISULTATI

<b>OBIETTIVO</b>	<b>SVILUPPO DELL'ACCESSIBILITA'</b>
<b>DESCRIZIONE</b>	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.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE
Completamento lavori entro il 31 ottobre 2020. Indicatore "on-Off"	Il completamento dei lavori di adeguamento è propedeutico alla misurazione del risultato	Efficacia	100%	=
Accessibilità dello strumento ai portatori di disabilità (si/no)		Efficacia	100%	=

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Completamento lavori entro il 31 ottobre 2020. Indicatore "on-Off"	Realizzato (100%)	Il progetto è stato realizzato entro la data prestabilita, la nuova intranet è stata messa on-line il 2 novembre ed è stata acquisita la dichiarazione della ditta incaricata di corrispondenza alle norme di accessibilità.
Accessibilità dello strumento ai portatori di disabilità (si/no)	Realizzato (100%)	E' stato introdotto l'attributo "Alt" sulle foto in modo che le stesse siano decodificabili dagli strumenti in uso ai non vedenti, inoltre è stata posta particolare attenzione alla comprensibilità del linguaggio utilizzato nelle comunicazioni. L'obiettivo è stato pertanto raggiunto.

<b>OBIETTIVO</b>	<b>GESTIONE E CONTROLLO DI ATTIVITA' FORMATIVE</b>
<b>DESCRIZIONE</b>	Gestione controllo e rendicontazione di attività formative assegnate dalla Regione Emilia Romagna

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE
Verifica domande di rimborso	Controllo amministrativo delle domande per il rimborso finanziario di progetti finanziati dal Fondo Sociale Europeo e assegnati all'Organismo Intermedio. La verifica della domanda di acconto a titolo di rimborso è realizzata a fronte della presentazione di una domanda di pagamento a titolo di rimborso, durante l'attuazione dell'operazione e finalizzata ad accertare le condizioni di ammissibilità della spesa presentata nella stessa. Nel corso della verifica è preso in esame un campione di documentazione probante la spesa presentata.	Efficacia	n. 180 Verifiche di conformità con n. 3 unità di personale ***	n. 241 domande di rimborso presentate nel sistema informativo Sifer con n. 4 unità di personale addette

\*\*\*Il n. di domande di rimborso presentate dagli enti di formazione professionale può essere variabile a causa di diversi fattori, tra questi, per il 2020, l'emergenza sanitaria COVID ancora in corso.

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Verifica domande di rimborso	n.204	L'obiettivo, con solo 3 unità di personale, è stato ampiamente superato in quanto sono state correttamente e tempestivamente gestite nei termini tutte le 204 domande di rimborso pervenute, a fronte delle 180 preventivate.

<b>OBIETTIVO</b>	<b>PROVINCE E COMUNI – LE PROVINCE E IL SISTEMA DEI SERVIZI A SUPPORTO DEI COMUNI</b>
<b>DESCRIZIONE</b>	<p>Il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha definitivamente approvato il progetto “Province &amp; Comuni – Le Province e il sistema dei servizi a supporto dei Comuni”, presentato dall’UPI nell’ambito del PON “Governance e capacità istituzionale” 2014 -2020 FESRFSE. L’idea progettuale nasce dalla consapevolezza da parte delle Province circa la necessità di implementare una strategia unitaria e di sistema della governance territoriale che assicuri la modernizzazione del sistema amministrativo locale e implementi lo sviluppo socio-economico dei territori. L’obiettivo è raggiungibile attraverso la collaborazione tra la Provincia, quale ente in grado di pianificare e gestire servizi comuni integrando dati e informazioni territoriali, e i Comuni singoli o associati. In particolare, si tratta di rafforzare il ruolo di supporto ai Comuni del territorio, a partire dai seguenti tre (3) ambiti di intervento, tra di loro interconnessi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stazione unica appaltante su lavori, forniture e servizi, per razionalizzare la spesa pubblica negli enti locali.</li> <li>- Progettazione e start up del Servizio Associato Politiche Europee, per supportare il territorio nel reperire risorse comunitarie.</li> <li>- Servizi di innovazione, raccolta ed elaborazione dati, per la realizzazione dell’Agenda Digitale per migliorare, ammodernare e facilitare la realizzazione di servizi associati efficienti su bacini di area vasta.</li> </ul> <p>Il progetto ha una durata triennale. Al Segretario Generale è stata affidata la referenza del progetto nei confronti dell’UPI e il coordinatore del progetto. Il progetto ha durata di tre anni a decorrere dal 20/05/2020.</p>

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE
Avvio progetto “Province e Comuni”	Approvazione e protocollo d’intesa con l’UPI per adesione al progetto	Efficacia	Approvazione protocollo	Non presente

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Avvio progetto “Province e Comuni”	Protocollo approvato	L’obiettivo è stato raggiunto in quanto con decreto del Presidente n. 119 del 09 luglio 2020 la Provincia di Parma ha aderito di massima al Progetto "Province & Comuni" siglando il protocollo, in data 13 luglio 2020 il Protocollo d'Intesa è stato firmato dal Presidente della Provincia e il 3 settembre 2020 dal Direttore dell'Unione province d'Italia. Al progetto è stato dato avvio con una sola riunione a fine 2020.

### 3. POLITICHE DI SUPPORTO INTERNO/INNOVAZIONE / MIGLIORAMENTO DELLA MACCHINA AMMINISTRATIVA – RISULTATI

<b>OBIETTIVO</b>	<b>INFORMATIZZAZIONE ED INTEGRAZIONE DEI SISTEMI DI GESTIONE DEL PERSONALE</b>
<b>DESCRIZIONE</b>	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.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE
Riduzione del personale impiegato all'ufficio personale		Efficienza	7 dipendenti	8 dipendenti
Contenimento delle buste paga rielaborate per errori		Efficienza	6	8

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Riduzione del personale impiegato all'ufficio personale	7 dipendenti	La digitalizzazione dei processi ha creato le condizioni per concedere l'autorizzazione al trasferimento ad altri uffici (inizialmente in via temporanea) di due dipendenti a part time. A seguito di questi la dotazione effettiva dell'ufficio è scesa a 7 dipendenti a tempo pieno (8 dipendenti di cui due part time). Obiettivo raggiunto
Contenimento delle buste paga rielaborate per errori	6	L'obiettivo è stato raggiunto ma è necessario evidenziare che la complessità del lavoro dell'ufficio stipendi nel corso del 2020 è stata notevolmente più alta dell'anno precedente, sia per cause esterne (covid e smart working) sia per la concomitante introduzione delle nuove procedure informatiche e dei nuovi controlli con particolare riferimento al pagamento degli straordinari.

<b>OBIETTIVO</b>	<b>AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE E MONITORAGGIO FINANZIARIO DELLE OPERE PUBBLICHE</b>
<b>DESCRIZIONE</b>	<p>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.</p> <p>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.</p>

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE
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 - importo complessivo € 19.858.693,74

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Gestione dell'incremento in numero e complessità delle opere pubbliche a parità di personale	Raggiunto parzialmente n.78 quadri economici € 45.353.497,15.	L'obiettivo è stato raggiunto parzialmente in quanto sono stati gestiti 78 nuovi quadri economici a fronte dei 150 previsti, ma l'importo complessivo è stato pari ad € 45.353.497,15, quindi superiore a quanto preventivato ossia € 42.441.273,65. E' importante segnalare che i quadri economici si riferiscono ad opere molto più complesse di quelle del 2019. L'incremento di importo opere gestite rispetto al 2019 è del +128%.

<b>OBIETTIVO</b>	<b>ADEGUAMENTO DEL SISTEMA INFORMATIVO PER L'ATTIVAZIONE DELLO SMART WORKING</b>
<b>DESCRIZIONE</b>	Le misure introdotte con il DECRETO-LEGGE 17 marzo 2020, n. 18, in materia di smart working al fine di far fronte all'emergenza sanitaria e le scelte organizzative disposte dal Presidente con i decreti 51, 54 e 56-2020, hanno generato la necessità di rendere fruibile da subito il lavoro da remoto per tutti i dipendenti la cui prestazione non fosse necessariamente da rendere in presenza. Nel caso della Provincia circa 100 dipendenti. Per questo motivo è stato necessario modificare l'obiettivo "Tutela della privacy verifica adeguatezza delle misure di sicurezza", per concentrare sul presente progetto sullo "smart working" tutte le risorse disponibili del CED.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE
N.ro postazioni di lavoro da remoto attivate in emergenza	Rapporto tra i lavoratori la cui prestazione puo' essere resa da remoto e le postazioni attivate	Efficacia	Realizzazione almeno al 90%	0
Implementazione del progetto "consolidamento smart working" in conformità al bando RER	Elaborazione del rendiconto di progetto in conformità del bando	Efficacia	1	=

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
N.ro postazioni di lavoro da remoto attivate in emergenza	95%	L'obiettivo è stato superato, su 96 dipendenti 91 sono stati attivati allo smart quindi il 95%. I 5 dipendenti rimanenti non sono stati attivati perché non hanno dato disponibilità allo smart working pur essendo stati invitati a farlo. Dopo l'attivazione d'urgenza realizzata nei mesi di marzo/aprile 2020 dei dipendenti amministrativi dell'ente, nel resto dell'anno sono stati attivati gli ultimi dipendenti resistenti allo smart e i nuovi assunti in corso d'anno.
Implementazione del progetto "consolidamento smart working" in conformità al bando RER	Realizzato	Il progetto è stato realizzato e rendicontato alla Regione Emilia Romagna con nota prot. 31389 del 30/12/2020.

<b>OBIETTIVO</b>	<b>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)</b>				
<b>DESCRIZIONE</b>	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.				
<b>DENOMINAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>NATURA INDICATORE</b>	<b>RISULTATO ATTESO</b>	<b>ANNO PRECEDENTE</b>	
Customer Satisfaction Interna	Somministrazione di un questionario di gradimento per il Personale del Servizio	Efficacia qualitativa interna	80% di valutazioni positive	=	
Indice interscambiabilità Personale	di 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%	
<b>INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE</b>	<b>VALORE RAGGIUNTO AL 31/12</b>	<b>NOTE AL 31/12</b>			
Customer Satisfaction Interna	83%	Sono stati interessati dalla customer satisfaction interna, tramite intervista di confronto, n.12 Dipendenti. Sono state raccolte 11 valutazioni positive su 12 (83%). Un dipendente del Servizio non ha apprezzato l'azione formativa in ambito di utilizzo applicativi procedure, 11 dipendenti hanno dichiarato di essere interessati ad acquisire nuove competenze e ritengono positivo un ulteriore sviluppo del progetto. Hanno ritenuto l'iniziativa stimolante e positivamente finalizzata alla responsabilizzazione e valorizzazione. Alcune criticità in merito all'attuazione del progetto in relazione ai carichi di lavoro ordinari.			
Indice di interscambiabilità del Personale	20%	E' stato elaborato il modello grafico delle attività svolte. Escludendo gli operatori del Servizio Polizia non amministrativi, 12 Dipendenti sui 33 che completano il Servizio, sono stati interessati dalle attività del progetto. In tal senso, verificate le attività svolte, si ritiene di aver aumentato la capacità di possibili sostituzioni funzionali oltre il valore target del 20% (nell'ambito di attività di base del servizio), pertanto l'obiettivo è stato raggiunto.			

<b>OBIETTIVO</b>	<b>REVISIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE RECEPIMENTO DELLA LINEA GUIDA N° 5 DICEMBRE 2019 DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA</b>
<b>DESCRIZIONE</b>	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.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE
Risultato della valutazione 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	Ottenimento in media (rispetto ai dipendenti valutati nei servizi dell'Ente) del punteggio di 32/40 nei due indicatori: 1) Offre spontaneamente supporto ed aiuto ai colleghi. 2) Capacità di percepire il proprio lavoro come parte di un processo e non come attività a sé stante senza implicazioni sui risultati intermedi o finali da ottenere.	=

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Risultato della valutazione performance individuale	1) Offre spontaneamente supporto ed aiuto ai colleghi: media 33/40  2) Capacità di percepire il proprio lavoro come parte di un processo e non come attività a sé stante senza implicazioni sui risultati intermedi o finali da ottenere: media 32/44	E' stata acquisita la valutazione di tutto il personale di comparto e calcolata la media delle valutazioni dei due indicatori con le seguenti risultanze: 1) Offre spontaneamente supporto ed aiuto ai colleghi: media 33/40; 2) Capacità di percepire il proprio lavoro come parte di un processo e non come attività a sé stante senza implicazioni sui risultati intermedi o finali da ottenere: media 32/40. Le risultanze attestano il raggiungimento del risultato atteso.

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.			
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	
Rotazione del personale nelle aree a rischio corruzione	Applicazione nell'Ente di una delle misure anticorruzione più importanti previste nella normativa specifica – rotazione 2 dipendenti nel 2020 2 dipendenti nel 2021 2 dipendenti nel 2022	Numerico di risultato	2	=	
INDICATORE ANNUALE	DI RISULTATO	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12		
Rotazione del personale nelle aree a rischio corruzione		4	<p>Con decreto del Presidente n° n. 118 del 09/07/2020 sono stati approvati i Criteri di rotazione per il personale addetto ai servizi a rischio di corruzione. La sua applicazione, essendo strettamente collegata agli interventi di riorganizzazione dell'Ente, riorganizzazione che è stata elaborata negli ultimi due mesi del 2020, è avvenuta dal 1° gennaio 2021, con le seguenti modalità:</p> <p>a) sono stati ruotati gli incarichi dirigenziali dei seguenti uffici:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Edilizia Scolastica</li> <li>- Manutenzione del Patrimonio</li> <li>- Provveditorato Economato</li> <li>- Statistica</li> <li>- Gabinetto di Presidenza</li> </ul> <p>b) sono state cambiate le Posizioni Organizzative incaricate dei seguenti Uffici:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione e Valorizzazione Strategica del Patrimonio,</li> <li>- Gestione Politiche del Personale Organizzazione Controllo Strategico e di Gestione</li> <li>- Pianificazione Territoriale</li> <li>- Investimenti Programmazione e Rendicontazione Finanziaria</li> <li>- Sistemi Informativi Protocollo e Gestione Documentale</li> <li>- Assistenza Tecnica agli Enti Locali</li> </ul> <p>La rotazione ha riguardato pertanto anche settori a rischio corruzione come l'Edilizia Scolastica, la Gestione e Valorizzazione Strategica del Patrimonio, la Manutenzione del Patrimonio, e la Gestione del Provveditorato Economato. L'obiettivo è stato raggiunto.</p>		

<b>OBIETTIVO</b>	<b>RECEPIMENTO DELLA CIRCOLARE DEL MINISTRO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE N.2 DEL 30 12 2019</b>
<b>DESCRIZIONE</b>	<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. La circolare è finalizzata a fornire indicazioni circa le 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>

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE
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%	=

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Misurazione, monitoraggio e valutazione indicatori previsti dalla circolare DFP 2/2019	40%	<p>Gli indicatori individuati sono stati i seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 ) Incidenza del ricorso a convenzioni CONSIP e al mercato elettronico degli acquisti,</li> <li>2) Grado di utilizzo di SPID nei servizi digitali,</li> <li>3) Percentuali di comunicazioni domicili digitali,</li> <li>4) Costo unitario della funzione di gestione delle risorse umane,</li> <li>5) Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in telelavoro o lavoro agile.</li> </ol> <p>I medesimi sono stati elaborati e calcolati come da previsione.</p> <p>E' stata redatta una relazione con le considerazioni sulle risultanze degli indicatori e le valutazioni per il miglioramento</p>

<b>OBIETTIVO</b>	<b>APPROVAZIONE NUOVO CODICE DI COMPORTAMENTO</b>
<b>DESCRIZIONE</b>	In fase di approvazione del PTPCT del 2020 ANAC aveva invitato a non intervenire sul testo del codice di comportamento in attesa dell'emanazione delle linee guida nazionali. Dette linee guida sono state approvate definitivamente e pertanto occorre entro l'anno approvare il nuovo codice interno.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE
Redazione del testo entro il mese di agosto e comunque al termine del percorso formativo	Il completamento dei lavori di adeguamento è propedeutico alla misurazione del risultato	Attività / risultato	100%	=
Parere del nucleo di valutazione	Il Nucleo esprime giudizio di merito anche con riguardo all'impatto sul sistema della performance	Efficacia	100%	=

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Redazione del testo entro il mese di agosto e comunque al termine del percorso formativo	Realizzato (100%)	La redazione della bozza del nuovo Codice di comportamento è stata redatta nei termini previsti, in data 1° ottobre 2020 è stata inviata alla generalità degli stakeholders: dipendenti, UPD, CUG, OO.SS., associazioni di consumatori, utenti, ordini professionali e imprenditoriali, portatori di interessi diffusi e, in generale, di tutti i soggetti che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dalla Provincia di Parma al fine di raccogliere idee, proposte e suggerimenti. La medesima è stata pubblicata dal 1° al 30 ottobre 2020 sul sito Internet istituzionale per poter ricevere indicazioni, proposte e suggerimenti, sono pervenute n. 16 osservazioni che sono state opportunamente vagliate prima della stesura definitiva. Con Decreto del Presidente n. 256 del 03/12/2020 il nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti è stata approvato.
Parere del nucleo di valutazione	Acquisito (100%)	Il Nucleo di valutazione in data 26 novembre 2020 ha espresso parere favorevole come da nota acquisita con protocollo n.28410/2020. l'obiettivo è stato pertanto raggiunto.

#### 4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA-RISULTATI

<b>OBIETTIVO</b>	<b>PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA – ADEMPIMENTI.</b>
<b>DESCRIZIONE</b>	<p>La legge n.190 del 6.11.2012, ha disciplinato le azioni per prevenire e reprimere la corruzione e l'illegalità nella Pubblica Amministrazione. E' stato previsto che ogni Ente Locale si doti di un "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione", che deve avere un contenuto concreto per attuare forme di contrasto alla corruzione</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione individuati nel Piano.</li> <li>- Rispetto delle direttive date dal Responsabile della prevenzione della corruzione.</li> </ul> <p>L'obiettivo coinvolge tutti i dipendenti per quanto riguarda le modalità di lavoro, alla luce delle misure di prevenzione del rischio corruttivo.</p> <p>La dimensione della maggior trasparenza dell'attività amministrativa verso l'esterno sarà effettuata mediante l'aggiornamento del sito web dell'Ente.</p>

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE
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

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Esito monitoraggio linee guida rotazione (approvate con Decreto del Presidente n. 196/2019)	100%	<p>L'obiettivo è stato raggiunto in quanto è stato effettuato il monitoraggio relativo all'applicazione delle linee guida linee guida rotazione (approvate con Decreto del Presidente n.196/2019).Il monitoraggio ha riguardato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'inserimento dei singoli affidamenti</li> <li>- la completezza dei dati pubblicati</li> <li>- il rispetto della rotazione</li> <li>- la pubblicazione dei dati in ottemperanza al D. Lgs. 33/2013.</li> </ul> <p>I dati sono stati riaggregati per fasce di rotazione e per fornitore individuato.</p> <p>Non si sono verificati casi di mancato rispetto del principio di rotazione.</p> <p>Dal momento che attraverso il principio di rotazione si vuole garantire la distribuzione delle opportunità degli operatori economici di essere destinatari di contratti pubblici sono stati fatti trimestralmente raffronti con gli affidamenti conferiti nei trimestri precedenti soffermandosi sugli operatori economici destinatari degli affidamenti, sui settori merceologici e sulle fasce di appartenenza degli importi. Sono stati rispettati i parametri di cui alle Linee Guida</p>

<b>OBIETTIVO</b>	<b>MIGLIORAMENTO DELL' INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION E ADEGUAMENTO AI REQUISITI MINIMI DELLA LINEA GUIDA N°4 NOVEMBRE 2019 DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA</b>
<b>DESCRIZIONE</b>	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, 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 inoltre 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

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE
Aumento degli stakeolder esterni	Numerico - Aumento del numero degli stakeord esterni, in modo da elevare il numero dei rispondenti ed innalzare la significatività statistica delle risposte	Efficacia qualitativa esterna	+ 5%	259
INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12		
Aumento degli stakeolder esterni	19,7%	Gli stakeholder esterni sono passati da 259 dell'anno 2019 a 310 dell'anno 2020, con un aumento del 19,7% a fronte di un 5% previsto, pertanto l'obiettivo è stato ampiamente raggiunto.		

**OBIETTIVO** PROGETTO DI AZIONI DI CONTRASTO ALLA PANDEMIA. ATTIVAZIONE PER I DIPENDENTI DEL LAVORO DA REMOTO CON TRASFORMAZIONE IN LAVORO AGILE

**DESCRIZIONE** A seguito dell'emergenza globale a causa della pandemia COVID-19, la Provincia ha avviato una serie di azioni per affrontare e contrastare il contagio da Covid-19, ha identificato sia obiettivi da raggiungere per tutta la struttura, sia obiettivi per singoli Dirigenti. In particolare le misure governative volte al contenimento del Covid-19 hanno ampiamente promosso il ricorso al lavoro agile in forma agevolata. Il lavoro agile, infatti, permette di coniugare la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori con la prosecuzione delle attività lavorative. Le attività d'ufficio che potevano svolgersi a distanza nel periodo del lockdown sono state gestite in questa modalità emergenziale. La Provincia in vista della fine dello stato emergenziale si sta attivando per trasformare il lavoro da remoto in lavoro agile.

TUTTI I DIRIGENTI

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE
Avvio lavoro da remoto	% di personale con attività telelavorabili collocato in lavoro da remoto (personale dell'Ente all'01.03 n.148 dipendenti di cui 5 dirigenti, 14 P.O., 39 addetti alle strade, 6 commessi, 3 manutentori, 9 agenti Polizia, n.5 non telelavorabili in emergenza)	90% entro il 10/04/2020	=
	% di personale con attività telelavorabili collocato in lavoro da remoto (personale dell'Ente all'01.03 n.148 dipendenti di cui 5 dirigenti, 14 P.O., 39 addetti alle strade, 6 commessi, 3 manutentori, 9 agenti Polizia, n.5 non telelavorabili in emergenza)	100% per tutto il periodo di durata del lavoro da remoto	=
Ottimizzazione	Mappatura dei processi sulla base della lettera del Segretario prot. 20763 del 17.09.2020)	100% entro il 07/10/2020	
	Collaborazione alla realizzazione del progetto per il lavoro agile (Pola)	50% dei lavoratori entro il 30/10/2020	

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Avvio lavoro da remoto - % di personale con attività telelavorabili collocato in lavoro da remoto (personale dell'Ente all'01.03 n.148 dipendenti di cui 5 dirigenti, 14 P.O., 39 addetti alle strade, 6 commessi, 3 manutentori, 9 agenti Polizia, n.5 non	95%	Entro il 10.04.2020 sono stati collocati in smart 91 dipendenti su 96, pari al 95%, n.5 dipendenti non sono stati attivati perché non hanno dato disponibilità allo smart working pur essendo stati invitati a farlo. Dopo l'attivazione d'urgenza realizzata nei mesi di marzo/aprile 2020 dei dipendenti amministrativi dell'ente, nel resto dell'anno sono stati attivati in smart gli ultimi dipendenti resistenti allo smart e i nuovi assunti in corso d'anno.



<i>telelavorabili in emergenza)</i>			
Avvio lavoro da remoto <i>% di personale con attività telelavorabili collocato in lavoro da remoto (personale dell'Ente all'01.03 n.148 dipendenti di cui 5 dirigenti, 14 P.O., 39 adetti alle strade, 6 commessi, 3 manutentori, 9 agenti Polizia, n.5 non telelavorabili in emergenza)</i>	100%		A tutto il personale con attività telelavorabili e per tutto il periodo interessato da lavoro da remoto sono stati assegnati obiettivi chiari su base giornaliera o settimanale.
Ottimizzazione Mappatura dei processi sulla base della lettera del Segretario prot. 20763 del 17.09.2020)	Realizzato entro il 7/10/2020	il	I dirigenti hanno provveduto, entro il termine previsto, alla mappatura dei processi, individuando per i processi caratterizzati da inadeguatezza contingente alla lavorazione da remoto, le relative proposte di miglioramento, ai fini di sviluppare la modalità di lavoro agile nell'Ente.
Ottimizzazione Collaborazione alla realizzazione del progetto per il lavoro agile (Pola)	100% del personale con attività telelavorabili		Il perdurare dello stato emergenziale ha differito la data di adozione del POLA, quindi l'Ente ha ritenuto opportuno posticipare la sua redazione e adozione. L'Obiettivo è stato comunque raggiunto in quanto al 30 ottobre 2020 tutto il personale con attività telelavorabili era in smart working.

**DOTT.SSA RITA ALFIERI- AZIONI DI CONTRASTO ALLA PANDEMIA**

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	RISULTATO ATTESO		ANNO PRECEDENTE
Presidio dell'organizzazione durante la pandemia	Redazione dei contratti per l'attivazione del lavoro da remoto	Redazione	dal 10/03/2020 al 10/04/2020	=
	Individuazione di misure organizzative per gestire la situazione - costituzione dell'Unità Tecnica Speciale di Ripresa	Attivazione	entro il 10/05/2020	=
	Supporto al Sistema Servizi Informativi per la presentazione alla Regione Emilia Romagna della richiesta di finanziamento per il progetto "Smart Working"	Presentazione del progetto	entro il 10/05/2020	=
	Studio e attivazione del contratto in forma pubblica amministrativa a distanza	Attivazione	entro il 30/05/2020	=
Supporto ai lavoratori per la nuova modalità di lavoro	Studio e attivazione del Consiglio Provinciale in videoconferenza	Attivazione	entro il 30/03/2020	=
	Corso di formazione	Attivazione	entro il 10/09/2020	=
Supporto giuridico al Servizio Edilizia Scolastica	Supporto giuridico al Servizio Edilizia Scolastica per la disciplina dei rapporti convenzionali tra la Provincia e gli Istituti di scuola superiore	Redazione schema di convenzione	entro il 10/07/2020	=
Ottimizzazione dei processi	Redazione e approvazione del progetto per il lavoro agile nell'Ente (Pola)	Redazione e approvazione	entro il 31/12/2020	=

**DOTT.SSA RITA ALFIERI- AZIONI DI CONTRASTO ALLA PANDEMIA**

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
<p>Presidio dell'organizzazione durante la pandemia <i>Redazione dei contratti per l'attivazione del lavoro da remoto</i></p>	<p>Realizzato nei tempi previsti</p>	<p>A seguito del decreto del Presidente del Consiglio dell'9 marzo 2020, l'Italia è entrata in lockdown a causa della pandemia di Covid-19. Il personale della pubblica amministrazione poteva essere posto in lavoro da remoto con la procedura semplificata. L'Ente invece ha redatto un contratto individuale per la misura straordinaria del lavoro da remoto. I contratti individuali sono stati sottoscritti da tutti i dipendenti interessati al lavoro da remoto.</p>
<p>Presidio dell'organizzazione durante la pandemia <i>Individuazione di misure organizzative per gestire la situazione - costituzione dell'Unità Tecnica Speciale di Ripresa</i></p>	<p>05/05/2020</p>	<p>Con determina n°413 del 5.05.2020, entro il termine previsto, è stata costituita l'Unità Tecnica Speciale di Ripresa avente la finalità di fronteggiare la Fase 2 dell'emergenza COVID-19 mediante la programmazione, l'attuazione di ulteriori specifiche "misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro", a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, e per il ripristino di livelli di operatività interna e accessibilità pienamente funzionali alle esigenze di ripresa dei diversi servizi dell'Ente.</p>
<p>Presidio dell'organizzazione durante la pandemia <i>Supporto al Sistema Servizi Informativi per la presentazione alla Regione Emilia Romagna della richiesta di finanziamento per il progetto "Smart Working"</i></p>	<p>04/05/2020</p>	<p>E' stato fornito il supporto, all'ufficio competente, nella fase di redazione del progetto di richiesta di contributo per l'avvio dei progetti di Smart Working di cui alla Delibera di Giunta Regionale 261/2020. Il progetto è stato presentato il 4 maggio 2020, successivamente con nota di protocollo n 9996 del 07/05/2020 la Provincia di Parma ha ricevuto la comunicazione in ordine all'ammissibilità del progetto e dei relativi finanziamenti. Con determinazione n.8730 del 25/05/2020 della Direzione Generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni, la Provincia di Parma ha ottenuto un contributo di € 29.750,00.</p>
<p>Presidio dell'organizzazione durante la pandemia <i>Studio e attivazione del contratto in forma pubblica amministrativa a distanza</i></p>	<p>Realizzato nei tempi previsti</p>	<p>E' stato revisionato il testo del contratto in uso all'ufficio al fine di poter attuare la stipula da remoto del contratto in forma pubblica amministrativa</p>

<p>Presidio dell'organizzazione durante la pandemia <i>Studio e attivazione del Consiglio Provinciale in videoconferenza</i></p>	<p>30/03/2020</p>	<p>Con decreto del Presidente n° 63 del 30/03/2020 è stato previsto che le sedute del Consiglio Provinciale – e delle sue articolazioni (Conferenza dei Capigruppo, riunioni con i Consiglieri Delegati), convocate nel periodo emergenziale, si svolgessero tutte tramite videoconferenza, e sono stati approvati i criteri di funzionamento del Consiglio Provinciale in modalità a distanza. In data 9 aprile si è svolta la prima seduta del Consiglio Provinciale in modalità a distanza.</p>
<p>Supporto ai lavoratori per la nuova modalità di lavoro <i>Corso di formazione</i></p>	<p>07/09/2020</p>	<p>Il corso di formazione faceva parte integrante di un progetto che è stato approvato e finanziato dalla Regione. Con determina dirigenziale n°632 del 18 giugno 2020 è stato affidato il servizio di formazione alla Società Sistema Susio. Il percorso di formazione si è articolato in:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) corso al team direzionale dell'Ente (Segretario Generale, Dirigenti, Responsabili titolari di posizione organizzativa)</li> <li>2) percorso di formazione al restante personale dell'ente - replica in due tranches.</li> </ol>
<p>Supporto giuridico al Servizio Edilizia Scolastica <i>Supporto giuridico al Servizio Edilizia Scolastica per la disciplina dei rapporti convenzionali tra la Provincia e gli Istituti di scuola superiore</i></p>	<p>10/07/2020</p>	<p>Il Corso è stato attivato il 7 settembre 2020 e si è concluso il 29 ottobre 2020 entro i termini prestabiliti. E' stato presenziato agli incontri con i Presidi ed è stato redatto, entro il termine previsto, uno schema di convenzione con le scuole superiori per l'esecuzione di opere e l'acquisto di arredi propedeutici alle attività didattiche in presenza in sicurezza, è stato altresì redatto lo schema di verbali di sopralluogo a supporto dell'Ufficio Edilizia Scolastica.</p>
<p>Ottimizzazione dei processi <i>Redazione e approvazione del progetto per il lavoro agile nell'Ente (Pola)</i></p>	<p>Rinviato</p>	<p>Il perdurare dello stato emergenziale ha differito la data di adozione del POLA, quindi l'Ente ha ritenuto opportuno posticipare la sua redazione e adozione. Comunque nel 2020 è stata effettuata la mappatura dei processi propedeutica alla redazione del POLA.</p>

**DOTT. IURI MENOZZI- AZIONI DI CONTRASTO ALLA PANDEMIA**

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE
Gestione ottimale del lavoro da remoto	% di personale con attività telelavorabili collocato in smart working (personale dell'Ente al 01.03 n.148 dipendenti di cui 5 dirigenti, 14 P.O., 39 adetti alle strade, 6 commessi, 3 manutentori, 9 agenti Polizia, n.5 non telelavorabili in emergenza)	90% entro il 10/04/2020	=
Gestione ottimale del lavoro da remoto	% di personale che ha ricevuto hardware in dotazione ( es. pc portatile, stampante) per lo smart working	5%-10% entro il 10/04/2020	
Gestione ottimale del lavoro da remoto	Redazione progetto per richiesta finanziamento regionale in ambito di "smart working"	Redazione 10/05/2020	entro
Gestione ottimale del lavoro da remoto	Stipula dei contratti di lavoro da remoto	100% entro il 10/04/2020	
Gestione ottimale del lavoro da remoto	Studio e attivazione dei concorsi con le modalità previste per l'emergenza Covid-19	Attivazione 30/06/2020	entro il
Gestione ottimale del lavoro da remoto	Modifica Regolamento dei concorsi per le procedure Covid-19	Redazione 30/06/2020	entro il
Supporto lavoratori nell'emergenza	ai Attivazione dello "sportello" di consulenza/ascolto per i dipendenti	100% per tutto il periodo di durata del lavoro da remoto	il
Continuità servizio ai cittadini	di ai Potenziamento del rilascio dell'identità digitale	200 per tutto il periodo del 2020	il

INDICATORE	DI	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Gestione ottimale del lavoro da remoto		10/04/2020	Entro il 10.04.2020 sono stati collocati in lavoro da remoto 91 dipendenti su 96, pari al 95%, n.5 dipendenti non sono stati attivati perché non hanno dato disponibilità allo smart working pur essendo stati invitati a farlo. Dopo l'attivazione d'urgenza realizzata nei mesi di marzo/aprile 2020 dei dipendenti amministrativi dell'ente, nel resto dell'anno sono stati attivati in smart gli ultimi dipendenti resistenti e i nuovi assunti in corso d'anno.
% di personale con attività telelavorabili collocato in smart working (personale dell'Ente al 01.03 n.148 dipendenti di cui 5 dirigenti, 14 P.O., 39 adetti alle strade, 6 commessi, 3 manutentori, 9 agenti Polizia, n.5 non telelavorabili in emergenza)			

<p>Gestione ottimale del lavoro da remoto <i>% di personale che ha ricevuto hardware in dotazione ( es. pc portatile, stampante) per lo smart working</i></p>	26,37%	<p>Entro il 10/04/20 sono stati consegnati tutti i 6 pc portatili disponibili (non è stato possibile andare oltre poiché le forniture ordinate sono arrivate con grande ritardo e si sono rese disponibili solo nel 2° semestre 2020, in ogni caso sono state soddisfatte tutte le prime richieste), corrispondenti al 6,60% del totale degli utenti, quindi l'obiettivo è stato rispettato. Alla fine dell'anno sono stati consegnati 24 pc portatili agli utenti in smart working che corrisponde al 26,37 % del totale. Tutte le richieste di dotazioni sono state soddisfatte (100%)</p>
<p>Gestione ottimale del lavoro da remoto <i>Redazione progetto per richiesta finanziamento regionale in ambito di "smart working"</i></p>	04/05/2020	<p>E' stato redatto il progetto per il Consolidamento dello Smart Working in Provincia secondo la seguente struttura: 1) Schema di Piano di Progetto; 2) Roadmap adeguamento tecnologico di massima 3) Piano formativo di massima 4) Preventivo dei costi. In data 4 maggio 2020 la Provincia di Parma ha formalizzato la presentazione del Progetto nell'ambito dell'avviso per i contributi per l'avvio dei progetti di Smart Working di cui alla delibera di Giunta Regionale 261/2020. Con nota di protocollo interno n. 9996 del 07/05/2020 la Provincia di Parma ha ricevuto la comunicazione in ordine all'ammissibilità del progetto e dei relativi finanziamenti. Infine con successiva Determinazione n.8730 del 25/05/2020 della Direzione Generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni, la Provincia di Parma ha ottenuto un contributo di € 29.750,00. Il progetto è stato completato e la rendicontazione inviata alla Regione Emilia Romagna il 30/12/2020 prot. 31389.</p>
<p>Gestione ottimale del lavoro da remoto <i>Stipula dei contratti di lavoro da remoto</i></p>	Realizzato (100%)	<p>Tutti i dipendenti in smart hanno sottoscritto il contratto di lavoro da remoto</p>
<p>Gestione ottimale del lavoro da remoto <i>Studio e attivazione dei concorsi con le modalità previste per l'emergenza Covid-19</i></p>	Giugno 2020	<p>Il concorso - bandito a fine 2019 - per la copertura di 9 posti di Istruttore tecnico - assistente alla Viabilità è stato espletato attivando, previa comunicazione nell'apposita sezione dedicata in Amministrazione Trasparente, tutte le misure di sicurezza previste dal protocollo della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 31 luglio 2020, nonché tutte le misure previste nelle Linee guida della Regione Emilia Romagna emanate in materia in corso di procedura. Le prove del concorso sono state convocate nel mese di giugno 2020 in coerenza con l'obiettivo. L'attivazione di tutte le successive selezioni/concorsi è avvenuta richiamando il rispetto di tali misure nel relativo avviso/bando.</p>
<p>Gestione ottimale del lavoro da remoto <i>Modifica Regolamento dei concorsi per le procedure Covid-19</i></p>	23/06/2020	<p>Con decreto presidenziale n.104 del 23 giugno 2020, quindi entro il termine prestabilito, è stato approvata - quale appendice al vigente Regolamento dei concorsi - la disciplina transitoria per lo svolgimento delle procedure concorsuali ai sensi degli articoli 247-248-249 del d.l. 19 maggio 2020, n. 34</p>
<p>Supporto ai lavoratori nell'emergenza <i>Attivazione dello "sportello" di</i></p>	Realizzato (100%)	<p>A seguito della dichiarazione dello stato di emergenza COVID-19, dal mese di marzo 2020, è stata svolta una intensa e capillare assistenza al personale dipendente, in particolare, a supporto delle seguenti iniziative:</p>



<i>consulenza/ascolto per i dipendenti</i>		<p>1) attivazione sulla pressoché totalità dei dipendenti amministrativi della modalità di lavoro agile emergenziale;</p> <p>2) sostituzione del sistema di rilevazione delle presenze, che ha comportato giornalieri contatti sia con i centri di rilevazione che con tutti i dipendenti per la corretta gestione del portale (nuova funzionalità del sistema)</p> <p>Lo sportello è stato composto essenzialmente dall'ufficio trattamento giuridico e rilevazione presenze che ha fornito costantemente indicazioni e chiarimenti sulle modalità di lavoro da remoto e sulla nuova procedura di rilevazione presenze e autorizzazione permessi attraverso la risposta diretta al telefono d'ufficio, garantita tutti i giorni lavorativi, e la risposta a quesiti mail inviati all'indirizzo dedicato <a href="mailto:ufficiopersonale@provincia.parma.it">ufficiopersonale@provincia.parma.it</a>.</p>
Continuità di servizio ai cittadini <i>Potenziamento del rilascio dell'identità digitale</i>	331	<p>Al 31/12/2020 sono stati accreditati 331, a fronte dei 200 previsti, nuovi utenti spid soddisfacendo tutte le richieste pervenute sul portale delle prenotazioni.</p>

## DOTT. ANDREA RUFFINI- AZIONI DI CONTRASTO ALLA PANDEMIA

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE
Supporto lavoratori nell'emergenza	ai Attivazione dello "sportello" di consulenza/ascolto per i dipendenti	100% Per tutto il periodo di durata del lavoro da remoto	=
Supporto lavoratori nell'emergenza	ai Gestione Unità Tecnica Speciale di Ripresa	N.5 riunioni da maggio al 31/12/2020	
Supporto lavoratori nell'emergenza	ai Elaborazione ed aggiornamento protocollo di sicurezza	Redazione Entro il 01/06/2020 l'elaborazione - l'aggiornamento tutto l'anno	
Ottimizzazione processi	dei Monitoraggio procedure e documentazione relativa normativa sicurezza sul lavoro, in emergenza covid-19	100% per tutto il periodo 2020	
Attuazione controlli e supporto per la crisi	dei N. controllo da parte della Polizia Provinciale per la circolazione stradale in applicazione delle misure contenitive covid-19	300 per tutto il periodo 2020	

INDICATORE RISULTATO ANNUALE	DI	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Supporto lavoratori nell'emergenza <i>Attivazione dello "sportello" di consulenza/ascolto per i dipendenti</i>	ai	Realizzato (100%)	Con nota Prot. n.5825 del 4.3.2020 del Datore di Lavoro, in coordinamento con il Servizio Prevenzione e Protezione e gli RLS, è stata promossa l'attività di consulenza e ascolto delle segnalazioni o necessità di confronto dei Lavoratori dell'Ente; l'attività, a tutt'oggi quotidianamente svolta dal sistema della sicurezza aziendale, ha riguardato diversi ambiti di interesse, dalla necessità di precisazioni circa l'applicazione delle diverse misure di prevenzione, alla segnalazione di difformità nell'applicazione delle stesse o alla distribuzione dei DPI; è stato coinvolto anche il Medico competente per gli aspetti di competenza; nel solo periodo tra febbraio e aprile 2020 sono state effettuate 56 comunicazioni informative ai Lavoratori e Dirigenti. L'obiettivo è stato pertanto raggiunto
Supporto lavoratori nell'emergenza <i>Gestione Unità Tecnica Speciale di Ripresa</i>	ai	n. 19	L'Unità Tecnica Speciale di Ripresa è stata istituita con Determina Dirigenziale n.413 del 5.5.2020. L'Unità svolge attività quotidiane nell'ambito delle azioni di contrasto alla diffusione dell'infezione da COVID19 nei luoghi di lavoro, in particolare sono state svolte le seguenti riunioni specifiche: n.2 riunioni: 6 maggio 2020 e 20 maggio 2020, per gestione crisi (DPI, disposizione a tutela della salute dei lavoratori, contributo all'impostazione del lavoro da remoto); n.5 riunioni con gli Istituti Scolastici nell'ambito delle attività previste nel Protocollo di Intesa (rif. DM n.39 del 26 giugno 2020) approvato con Decreto del Presidente n.129 del 17.7.2020; le competenze dell'Unità Tecnica Speciale di Ripresa (DL e RSPP) sono state altresì impegnate in: n.8 riunioni nell'ambito del Tavolo di confronto permanente



<p>Supporto ai lavoratori nell'emergenza <i>Elaborazione ed aggiornamento protocollo di sicurezza</i></p>	<p>ai  20/05/2020</p>	<p>Emergenza Epidemiologica COVID19 ASL, PROVINCIA, UST, ISTITUTI SUPERIORI; n.4 riunioni nell'ambito del Tavolo di coordinamento per raccordo attività didattiche e trasporto scolastico. Complessivamente le riunioni sono state 19, quindi l'obiettivo è stato ampiamente superato. Il documento è stato elaborato e condiviso dal RSPP, RLS e MC in data 20 maggio durante una specifica riunione dell'Unità Tecnica Speciale di Ripresa, entro i termini previsti, ed è soggetto a costante aggiornamento sulla base dell'evoluzione dell'emergenza in atto. Il Protocollo è stato sottoposto alla valutazione dei componenti del CODI e del Presidente nel mese di giugno. Il documento, operativo già da maggio, è stato reso accessibile tramite la Intranet dell'Ente dal 19.10.2020.</p>
<p>Ottimizzazione dei processi <i>Monitoraggio procedure e documentazione relativa normativa sicurezza sul lavoro, in emergenza covid-19</i></p>	<p>dei  Realizzato (100%)</p>	<p>Attraverso il Servizio Prevenzione e Protezione, i Consulenti esterni e gli addetti alla portineria è stata monitorata l'applicazione delle misure di prevenzione definite; tale azione di monitoraggio è stata estesa anche alle attività dell'Ufficio Scolastico Provinciale. Nel corso dell'anno è stata prodotta numerosa documentazione informativa e prescrittiva finalizzata al rispetto della normativa in materia di sicurezza del lavoro in emergenza COVID19 (note protocollate, comunicazioni intranet e comunicazione mail a tutti i Lavoratori); si è provveduto al costante approvvigionamento e distribuzione di DPI; è stato applicato un protocollo di disinfezione degli ambienti e un modello di intervento a servizio dei Lavoratori in caso di situazioni a rischio e possibile necessità di isolare casi sospetti (servizio di tamponi molecolari); è stato attivato un sistema di controllo e registrazione degli accessi (con misurazione automatica della temperatura);</p>
<p>Attuazione dei controlli e supporto per la crisi <i>N. controllo da parte della Polizia Provinciale per la circolazione stradale in applicazione delle misure contenitive covid-19</i></p>	<p>dei  n.700</p>	<p>Nel corso del 2020, al fine di verificare il corretto rispetto e l'osservanza delle disposizioni per il contenimento della diffusione del contagio da COVID19, su diretta indicazione del Prefetto e coordinamento della Questura, il Servizio ha provveduto a svolgere mirati servizi di controllo del territorio in sinergia con tutte le forze di polizia presenti sul territorio e le altre polizie locali competenti per territorio, rispettando una dettagliata pianificazione Questo piano coordinato di controllo del territorio, previa intese con le diverse Centrali Operative, è stato attuato nei mesi di febbraio-aprile-maggio-giugno 2020, ed ha visto più di 700 controlli stradali, con l'elevazioni di n.7 verbali per non rispetto delle misure di contenimento. L'obiettivo è stato ampiamente superato in quanti i controlli effettuati sono stati n. 700 rispetto ai 300 preventivati.</p>

## VALUTAZIONE PERSONALE NON DIRIGENZIALE

### Posizioni organizzative

Il Presidente con proprio provvedimento n. 11321 del 25 maggio 2020 ha emanato le linee guida per la proroga delle Posizioni Organizzative in scadenza al 31 maggio 2020, emettendo l'indirizzo "di prorogare le posizioni organizzative attualmente in corso fino al 31/12/2020, nel rispetto di quanto indicato dall'art. 21 bis del Regolamento".

Pertanto con determina dirigenziale, a firma di tutti i dirigenti, n° 504 del 28 maggio 2020 sono stati prorogati gli incarichi di posizione organizzativa dal 1° giugno 2020 al 31 dicembre 2020.

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

Alla performance organizzativa è stato assegnato il punteggio pieno, vale a dire 300 millesimi per ogni Posizione Organizzativa, come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance 2020, così suddivisi:

1. 90 punti –Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – adempimenti;
2. 90 punti –sui risultati dell'indagine di Customer Satisfaction – miglioramento dell'indagine di custode satisfaction e adeguamento ai requisiti minimi della linea guida n°4 novembre 2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica
3. 120 punti – Progetto di azioni di contrasto alla pandemia – Attivazione per i dipendenti del lavoro da remoto con trasformazione in lavoro agile;

Per la performance individuale, le P.O. sono state valutate sia sulle prestazioni che sul comportamento. Per valutare le prestazioni ad ogni P.O. sono stati assegnati minimo due progetti massimo 6 progetti. Analizzando la valutazione dei progetti al 31/12/2020, si rileva che tutti i progetti hanno raggiunto il 100%.

Sul comportamento, tutte le P.O. si collocano nella fascia massima di punteggio assegnabile (400 millesimi) rispetto ai 5 scaglioni previsti. Relativamente alla sola valutazione del comportamento le Posizioni Organizzative si sono collocate in un range da 360 a 386,5

Nella tabella sottoelencata viene riportata la statistica delle valutazioni minima, media e massima effettuata:

STATISTICHE VALUTAZIONI COMPORTAMENTO			
NUMERO	MINIMO	MEDIA	MASSIMA
14	360	374,85	386,5

## Personale del comparto

Il personale di comparto della Provincia di Parma per l'anno 2020 è stato valutato dal personale dirigenziale a cui è assegnato in base sia alla performance organizzativa che alla performance individuale.

Hanno avuto accesso alla valutazione 138 dipendenti, di cui 4 non hanno avuto accesso perché hanno lavorato meno di 60 giorni nell'arco del 2020. Per la performance organizzativa tutti i dipendenti di comparto sono stati valutati sui tre progetti comuni di Ente, sopra descritti.

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

4. 60 punti – Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – adempimenti;
5. 60 punti – sui risultati dell'indagine di Customer Satisfaction – miglioramento dell'indagine di custode satisfaction e adeguamento ai requisiti minimi della linea guida n°4 novembre 2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica
6. 80 punti – Progetto di azioni di contrasto alla pandemia – Attivazione per i dipendenti del lavoro da remoto con trasformazione in lavoro agile;

A seguito delle valutazioni attribuite, si riepilogano nella seguente tabella le risultanze complessive secondo i criteri definiti dalle metodologie:

<i>Fasce di punteggi</i>	<i>Numero di valutazioni per fascia</i>	<i>Percentuale di emolumento erogabile</i>	<i>Percentuale di valutazioni per fascia</i>
Da 950 a 1000	63	100	45,65
Da 900 a 949,99	55	95	39,85
Da 850 a 899,99	8	90	5,80
Da 800 a 849,99	10	85	7,25
Da 700 a 799,99	2	80	1,45

*Si sono omesse le fasce a cui non corrisponde alcun punteggio attribuito.*

Relativamente alla sola valutazione del comportamento, punteggio massimo 400, il Personale di Comparto si è collocato in un range da 176 a 392.

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

STATISTICHE VALUTAZIONI COMPORTAMENTO			
NUMERO	MINIMO	MEDIA	MASSIMA
138	176	329	392

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

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

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance della Provincia ha previsto che il criterio comportamentale utile, ai fini di assegnare la priorità a un dipendente, tra colleghi che hanno avuto i valori più alti nella valutazione annuale, ma di eguale misura, è il seguente: "E' in grado di affrontare situazioni critiche e di risolvere problemi imprevisti, proponendo possibili alternative ed utilizzando le proprie conoscenze, anche derivanti dall'esperienza sul campo". In caso di ulteriore situazione di parità, il criterio comportamentale suppletivo è il seguente: è disponibile ad adeguarsi alle esigenze mediante assunzione di compiti di altri uffici del medesimo servizio. Si impegna a garantire la continuità del servizio Si impegna a far fronte alle urgenze/emergenze anche mediante l'affiancamento ai colleghi e la loro sostituzione in caso di assenza.