



**PROVINCIA
DI PARMA**

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
2021**

PREMESSA	3
CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEL PERSONALE DIPENDENTE.5	
CONTESTO INTERNO.....6	
ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO9	
LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 10	
PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENTI.....15	
RETRIBUZIONE DI RISULTATO DIRIGENTI.....23	
ANALISI DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI 25	
RISULTATI DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI..... 25	
1. POLITICHE PER IL TERRITORIO.....25	
2. POLITICHE PER LA COMUNITA'25	
3. POLITICHE DI SUPPORTO INTERNO/INNOVAZIONE/ MIGLIORAMENTO DELLA MACCHINA AMMINISTRATIVA.....26	
4. OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....26	
1. POLITICHE PER IL TERRITORIO - RISULTATI.....27	
2. POLITICHE PER LA COMUNITA' - RISULTATI.....35	
3. POLITICHE DI SUPPORTO INTERNO/INNOVAZIONE/MIGLIORAMENTO DELLA MACCHINA AMMINISTRATIVA - RISULTATI.....39	
4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA-RISULTATI.....49	
VALUTAZIONE PERSONALE NON DIRIGENZIALE 52	
POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....52	
PERSONALE DEL COMPARTO.....53	

PREMESSA

Il Piano della Performance 2021-2023 è stato approvato unitamente al Piano Esecutivo di Gestione, in quanto parti funzionali di un documento unitario di programmazione, con Decreto del Presidente n° 28 del 12 febbraio 2021.

A seguito del monitoraggio intermedio è emerso che alcuni degli obiettivi attribuiti dal Piano non potevano più essere realizzati totalmente e/o parzialmente o necessitavano di spostamenti delle temporalità del risultato atteso, pertanto il Piano della Performance è stato modificato ed integrato con Decreto del Presidente n. 224 del 30 settembre 2021.

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 2021; 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 2021 si sono applicati i sistemi di misurazione e valutazione approvati dall'Amministrazione nel 2020, tutt'ora in vigore, nello specifico:

- **Comparto** – Il sistema di misurazione e valutazione del personale del comparto è stato approvato con Decreto del Presidente n° 127 del 15 luglio 2020.
-
- **Titolari di posizione Organizzativa** – il Presidente con nota prot. n. 25591 in data 30.09.2021 ha emanato linee guida sulla retribuzione di risultato e sulle metodologie di misurazione e valutazione delle P.O. e dirigenti, mantenendo per l'anno 2021 il vigente sistema di misurazione e valutazione della Performance di cui ai Decreti n. 270 del 28 novembre 2019 e n° 296 del 30/12/2020; è mantenuta indifferenziata tra le Posizioni Organizzative la percentuale di attribuzione della retribuzione di risultato per l'anno 2021, nella misura del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato delle P.O., ai sensi dell'art. 15, comma 4 del CCNL 21.5.2018.
- **Dirigenti** – il Presidente con nota prot. n. 25591 in data 30.09.2021 ha emanato linee guida sulla retribuzione di risultato e sulle metodologie di misurazione e valutazione delle P.O. e dirigenti, mantenendo per il 2021 il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dirigenziale, di cui ai Decreti n. 270 del 28 novembre 2019 e n° 296 del 30/12/2020 e fatto salvo quanto sarebbe stato stabilito nel nuovo contratto decentrato dei Dirigenti, poi sottoscritto il 3 novembre 2021.
Con Decreto del Presidente n. 16 del 29 gennaio 2021 sono stati adeguati i valori minimi e massimi della retribuzione di posizione dirigenziale prevista nella scala di collegamento tra le fasce di punteggio e i diversi valori di retribuzione di posizione collegati, della metodologia di pesatura delle Posizioni dirigenziali al disposto del CCNL del 17.12.2020;
Con Decreto del Presidente n. 26 dell'11 febbraio 2021, è stata approvata la pesatura delle posizioni dirigenziali anno 2021.
- L'entità di risorse destinate per il 2021 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);

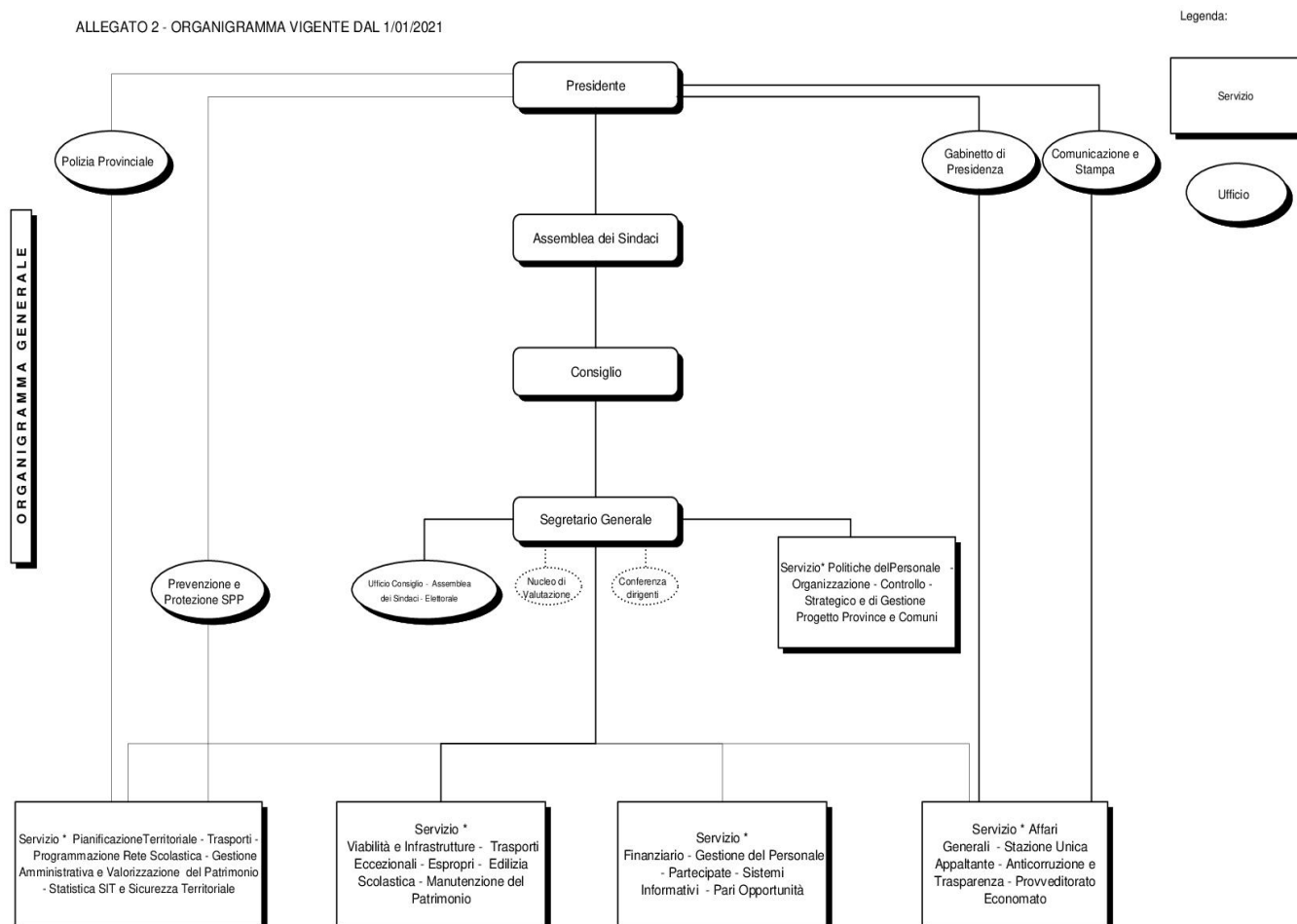
- b) la retribuzione di risultato massima teorica dei dirigenti per l'anno 2021 è stabilita dall'art. 12 del Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto il 3 novembre 2021 relativo al personale con qualifica dirigenziale della Provincia di Parma, nella misura del 19,85% rispetto al valore del fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato e del 25,52% rispetto al valore delle retribuzioni di posizione dei dirigenti;
- c) il salario accessorio destinato al personale di comparto risulta dal contratto integrativo economico sottoscritto con le OOSS in data 19 luglio 2021.

Per l'anno 2021 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 dall'1 gennaio 2021, è stato approvato con Decreto del Presidente n° 230 del 17 novembre 2020 è sintetizzato nel prospetto seguente:



* L'Organizzazione di dettaglio è prevista nella microorganizzazione

LE RISORSE UMANE – Programmazione e fabbisogni del personale

Nel corso dell'anno 2021, la Provincia di Parma ha proseguito lo svolgimento delle procedure concorsuali previste nel Piano Occupazionale anno 2021, approvato nell'ambito del Piano Triennale dei Fabbisogni 2021-2023 (Decreto del Presidente n. 284 del 22 dicembre 2020 e successive modifiche).

Dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021, sono state assunte n. 16 unità di personale e precisamente:

- 1) Un Istruttore Direttivo Tecnico D – Concorso pubblico – 31.1.2021 – Determina n. 66 del 25/01/2021 – Servizio Viabilità e Infrastrutture – Trasporti Eccezionali – Espropri – Edilizia Scolastica – Manutenzione del Patrimonio
- 2) Un Istruttore Direttivo Informatico D – Concorso Pubblico – 16.2.2021
Determina n. 135 del 15/02/2021 – Servizio Finanziario – Gestione del Personale – Partecipate – Sistemi Informativi – Pari Opportunità
- 3) Un Istruttore Tecnico C – Mobilità esterna – 1.4.2021
Determina n. 297 del 23/03/2021 – Servizio Affari Generali – Stazione Unica Appaltante – Anticorruzione e Trasparenza – Provveditorato Económico
- 4) Un Istruttore Direttivo Tecnico D – Concorso pubblico – 15.04.2021 – Determina n. 389 del 13/4/2021 – Servizio Viabilità e Infrastrutture – Trasporti Eccezionali – Espropri – Edilizia Scolastica – Manutenzione del Patrimonio
- 5) Un Istruttore Direttivo Tecnico D – Mobilità esterna da altro Ente – 1.6.2021 – Determina n. 631 del 31/5/2021 – Servizio Viabilità e Infrastrutture – Trasporti Eccezionali – Espropri – Edilizia Scolastica – Manutenzione del Patrimonio
- 6) Un Istruttore Direttivo Tecnico D – Mobilità esterna da altro Ente – 15.6.2021 – Determina n. 677 del 10/6/2021 – Servizio Pianificazione Territoriale – Trasporti – Programmazione Rete Scolastica – Gestione Amministrativa e Valorizzazione del Patrimonio – Statistica Sit e Sicurezza Territoriale
- 7) Un Collaboratore Tecnico B3 – Scorrimento graduatoria da concorso pubblico – 1.7.2021
Determina n. 733 del 21/6/2021 – Servizio Viabilità e Infrastrutture – Trasporti Eccezionali – Espropri – Edilizia Scolastica – Manutenzione del Patrimonio
- 8) Un Istruttore Direttivo Informatico D – Scorrimento graduatoria da concorso pubblico – 1.7.2021
Determina n. 732 del 21/6/2021 – Servizio Finanziario – Gestione del Personale – Partecipate – Sistemi Informativi – Pari Opportunità
- 9) Un Istruttore Direttivo Informatico D – Scorrimento graduatoria da concorso pubblico – 1.7.2021 –

Determina n. 732 del 21/6/2021 Servizio Finanziario – Gestione del Personale – Partecipate – Sistemi Informativi – Pari Opportunità

10) Un Istruttore Direttivo Contabile D – Concorso pubblico – 1.9.2021 Determina n. 1031 del 17/08/2021 Servizio Finanziario – Gestione del Personale – Partecipate – Sistemi Informativi – Pari Opportunità

11) Un Istruttore Amministrativo C – Scorrimento graduatoria da concorso pubblico 1.10.2021

Determina n. 1128 6/9/2021 – Servizio Viabilità e Infrastrutture – Trasporti Eccezionali – Espropri – Edilizia Scolastica – Manutenzione del Patrimonio

12) Un Istruttore Direttivo Specialista Europa D – Concorso pubblico – 1.11.2021 – Determina n. 1426 del 20/10/2021 – Servizio Pianificazione Territoriale – Trasporti – Programmazione Rete Scolastica – Gestione Amministrativa e Valorizzazione del Patrimonio – Statistica Sit e Sicurezza Territoriale

13) Un Collaboratore Amministrativo B3 – Scorrimento graduatoria altro Ente – 15.11.2021 –

Determina n. 1485 del 29/10/2021 Servizio Affari Generali – Stazione Unica Appaltante – Anticorruzione e Trasparenza – Provveditorato Econmato

14) Un Agente di Polizia Provinciale C – Selezione pubblica mobilità da altro Ente – 15.11.2021

Determina n. 1526 del 9/11/2021 Polizia Provinciale

15) Un Collaboratore Tecnico B3 – Concorso pubblico – 1/12/2021 –

Determina n. 1623 del 23/11/2021 – Servizio Viabilità e Infrastrutture – Trasporti Eccezionali – Espropri – Edilizia Scolastica – Manutenzione del Patrimonio

16) Un Istruttore Direttivo Specialista Geologo D – Concorso pubblico – 1/12/2021

Determina n. 1630 del 23/11/2021 – Servizio Pianificazione Territoriale – Trasporti – Programmazione Rete Scolastica – Gestione Amministrativa e Valorizzazione del Patrimonio – Statistica Sit e Sicurezza Territoriale

Complessivamente, alla data del 31 dicembre 2021, i dipendenti in servizio a tempo indeterminato ammontano a 157 unità di cui n. 4 dirigenti.

Ad inizio 2021, l'Ufficio gestione del personale ha inoltre stipulato, a seguito di espressa richiesta degli enti, convenzioni per l'utilizzo di graduatorie di cui è titolare, e un accordo con l'Unione Montana Appennino Parma Est per la fornitura di alcuni servizi di gestione del personale, ponendosi in un'ottica di servizio sia rispetto agli enti del territorio provinciale sia agli enti esterni allo stesso: la ricerca della sinergia tra enti, spesso alla ricerca di professionalità analoghe o quantomeno omogenee dal punto di vista delle competenze, realizza – nel pieno rispetto del principio di efficacia – il principio di economicità ed efficienza dell'azione amministrativa, consentendo un risparmio di risorse per gli enti ed una condivisione di professionalità specialistiche utile al confronto e alla crescita reciproca del patrimonio umano.

Al fine di razionalizzare le risorse esistenti, sono stati inoltre ideati progetti per il recupero di efficienza dei Servizi, quali:

centralizzazione della gestione delle presenze del personale all'Ufficio Personale (prima demandata ad apposite unità – centri di rilevazione – appartenenti ai diversi Servizi dell'ente), pienamente realizzato, con il recupero di n. 6 risorse precedentemente impegnate nella gestione dei cartellini dei dipendenti e liberate per le attività di core business dei servizi di appartenenza;

adeguamento dell'orario di servizio e di lavoro del personale operante sulla strada (assistenti e collaboratori tecnici), pienamente realizzato;

informatizzazione ed integrazione dei sistemi di gestione del personale, ed in particolare: l'Ufficio Gestione del Personale, nel corso dell'anno 2021, ha realizzato il processo di collegamento tra software di gestione degli stipendi e software di gestione della contabilità dell'ente, attivando un percorso di digitalizzazione ed efficientamento del procedimento di pagamento degli stipendi.

Non solo, il processo di informatizzazione ha investito anche la gestione del trattamento accessorio del personale, attraverso l'implementazione di apposito software, alimentato mensilmente dall'ufficio personale, che consente l'acquisizione automatica delle variabili da parte della procedura degli stipendi e, contestualmente, il monitoraggio del budget assegnato ai Servizi dell'ente.

L'Ufficio Pari Opportunità ha operato il processo di ricostituzione del Comitato Unico di Garanzia, a seguito di cessazione/dimissioni di alcuni componenti sia dell'Amministrazione che di parte sindacale. L'Ufficio è ancora in attesa da parte del Ministero competente della nomina della Consiglieria di Parità, sulla scorta della documentazione inviata allo stesso.

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

L'analisi del contesto esterno ed interno dell'Ente è contenuta nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022 – 2023 – 2024 consultabile nel sito istituzionale dell'Ente alla Sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE\Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione approvato con Decreto del Presidente n. 45 del 23 febbraio 2022.

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa dell'Ente per l'anno 2021 è stata individuata sulla base di due progetti comuni a tutto l'Ente e trasversali a tutti i Servizi:

Obiettivo N. 1/2021 Piano triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza – adempimenti.

Descrizione: 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.

- Attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione individuati nel Piano.

- Rispetto delle linee guida e delle misure generali e specifiche del PTPCT.

L'obiettivo coinvolge tutti i dipendenti per quanto riguarda le modalità di lavoro, alla luce delle misure di prevenzione del rischio corruttivo.

La dimensione della maggior trasparenza dell'attività amministrativa verso l'esterno sarà effettuata mediante l'aggiornamento del sito web dell'Ente.

Obiettivo N. 2/2021 Customer Satisfaction, miglioramento continuo dell'indagine e proseguimento dell'adeguamento ai requisiti minimi della linea guida n. 4 di novembre 2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Descrizione: L'ascolto degli utenti esterni ed interni e la rilevazione della soddisfazione, mediante la customer satisfaction, sono diventate attività permanenti, costanti, pianificate e organizzate dell'Ente, in quanto solo il monitoraggio costante consente di far emergere la percezione della qualità dei servizi erogati e il livello di soddisfazione correlato, per poter così impostare eventuali interventi di miglioramento. La customer satisfaction permette di individuare il potenziale di miglioramento dell'amministrazione, i fattori su cui si registra lo scarto maggiore tra ciò che l'amministrazione è stata in grado di realizzare e ciò di cui gli utenti hanno effettivamente bisogno o che si aspettano di ricevere dalla stessa amministrazione. L'indagine di customer vera e propria viene affiancata da un'analisi delle risultanze delle indagini svolte, in questo modo il processo di raccolta, elaborazione e analisi dei dati viene posto in essere in modo strutturato, sistematico e trasparente, ed è, pertanto, in grado di fornire un valido supporto per identificare gli elementi migliorativi dei servizi in un'ottica di riprogettazione e di miglioramento delle performance. Nel triennio 2021 – 2023 la Provincia si pone l'obiettivo di continuare a realizzare e potenziare le indagini di customer satisfaction e di utilizzare i dati derivanti dalle rilevazioni per identificare degli elementi migliorativi dell'indagine ed individuare i punti di forza e di debolezza dei servizi offerti, con la predisposizione da parte dei dirigenti di indicazioni programmatiche per migliorare le performance. – Sarà effettuato inoltre 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.

Inizialmente il Piano prevedeva anche un terzo obiettivo con oggetto “elaborazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile – POLA”, previsto dal decreto rilancio n. 34 del 19 maggio 2020 (convertito in legge 17 luglio 2020, n. 77).

L’obiettivo non è stato realizzato in quanto il DL 80/2021 ex art. 6 ne ha previsto l’inserimento nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, per il quale si era in attesa dell’adozione dei DPR che ne avrebbero dovuto definire i contenuti da adottarsi entro il 10 ottobre 2021.

In attesa dell’adozione dei DPR attuativi l’Ente ha approvato tutti i documenti che confluiranno nel PIAO entro le scadenze ancora vigenti.

Con Decreto del Presidente n. 224 del 30 settembre 2021, richiamato in premessa, l’obiettivo è stato quindi annullato e l’assegnazione teorica del punteggio di performance organizzativa per il personale del comparto, i titolari di posizioni organizzative e i dirigenti è stata redistribuita su i due obiettivi più sopra descritti.

Nello specifico, considerato che i sistemi di misurazione e valutazione del personale di Comparto, dei titolari di Posizioni Organizzative e dei Dirigenti prevedono, per la performance organizzativa, un’assegnazione teorica di punti, così suddivisi:

Comparto = 200 punti

Titolari di Posizione organizzativa = 300 punti

Dirigenti = 550 punti

Il suddetto decreto ha pertanto riattribuito i pesi ai due obiettivi nel modo seguente:

- peso 50 all’obiettivo PERF ORG 1/2021 Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – adempimenti.
- peso 50 all’obiettivo PERF ORG 2/2020 “Customer satisfaction miglioramento continuo dell’indagine e proseguimento dell’adeguamento ai requisiti minimi della linea guida n°4 novembre 2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Realizzazione dei progetti di performance organizzativa:

Obiettivo N. 1/2021 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 lo stato di realizzazione del progetto al 31.12.2021.

Nello specifico nel corso del 2021, lo stato di programmazione e attuazione delle misure generali è stato sintetizzato dal Dirigente indicando l’attuazione/non attuazione di ciascuna misura con nota descrittiva.

In sintesi si rileva che sono state attuate le seguenti misure generali rispetto a quanto pianificato:

- Codice di comportamento

- Rotazione ordinaria
- Inconferibilità/incompatibilità
- Incarichi extraistituzionali
- Whistleblowing
- Formazione
- Trasparenza
- Pantouflage
- Patti integrità

Non è stata attuata la misura generale “Rotazione straordinaria”, per circostanze che hanno spinto il Responsabile Anticorruzione a ritenere non sussistenti i presupposti per l’adozione delle misure di rotazione straordinaria, in questa fase non obbligatorie.

Lo stato di programmazione e attuazione delle **misure specifiche** è stato così sintetizzato: l’attenzione è rivolta, in particolare, all’area di rischio “Contratti pubblici” e al rispetto delle Linee Guida approvate con D.P. 41/2021 finalizzate, in particolare, ad assicurare il rispetto della rotazione ed il controllo anche da parte dei cittadini (accesso civico generalizzato) sull’attività negoziale svolta al di fuori dei sistemi di evidenza pubblica. Semestralmente è stato chiesto a dirigenti e P.O. di rendicontare in ordine agli affidamenti attraverso la somministrazione di apposito questionario volto a monitorare:

- la rotazione degli operatori economici
- l’effettivo svolgimento dell’attività di verifica delle dichiarazioni rese in sede di affidamento dei contratti
- la corretta identificazione della base d’asta degli affidamenti al fine di prevenire ipotesi di artificioso frazionamento dei contratti
- il corretto utilizzo delle piattaforme di negoziazione
- i subappalti
- i tempi di attuazione delle procedure.

Particolarmente rilevante al fine del monitoraggio di cui sopra è stata l’integrazione del controllo successivo di regolarità amministrativa che ha verificato la corretta applicazione delle misure di prevenzione (per es. misure di trasparenza ulteriori) e ha monitorato possibili distorsioni nella gestione degli affidamenti, rispetto ai seguenti indicatori:

- numero di procedure aperte o negoziate con offerta unica
- analisi di merito nella gestione della rotazione con riguardo alle diverse fasce individuate nelle sopracitate Linee Guida
- incremento degli affidamenti di somma urgenza.

Le risultanze sono contenute in n. 4 reports trimestrali e in una relazione annuale che forniscono elementi di indirizzo sia per lo sviluppo del sistema di PCT sia per la misurazione della performance individuale ed organizzativa dell’Ente.

L’obiettivo è stato quindi raggiunto.

Obiettivo N. 2/2021 Customer Satisfaction, miglioramento continuo dell’indagine e proseguimento dell’adeguamento ai requisiti minimi della linea guida n. 4 di novembre 2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il Nucleo di valutazione, sulla base dei dati e della comunicazione del Dirigente competente, ha verificato lo stato di realizzazione del progetto al 31.12.2021.

Nella conferenza dei dirigenti del 9 settembre 2021 i dirigenti hanno impostato l'indagine di customer 2021 e precisamente:

- Polizia Provinciale sono stati ampliati gli stakeholder inserendo i sindaci;
- a seguito della riorganizzazione dell'Ente l'Ufficio Statistica è stato valutato da solo; l'Ufficio Manutenzione del Patrimonio è stato valutato da solo e l'Ufficio Gestione Amministrativa e valorizzazione Strategica del Patrimonio è stato valutato per la prima volta.

Nel mese di settembre è stata avviata la customer.

STATO DI REALIZZAZIONE DEL PROGETTO AL 31.12.2021

Il Servizio Organizzazione ha individuato insieme ai Responsabili le attività da indagare e i questionari da utilizzare per le indagini di customer satisfaction, che poi sono stati sottoposti alla validazione del Segretario generale. Le indagini, realizzate internamente dal Servizio, sono state inviate ai destinatari nel periodo tra il 27 settembre e il 25 ottobre 2021 mediante l'utilizzo della piattaforma LimeSurvey software. I risultati della customer satisfaction sono utilizzati ai fini della performance organizzativa dei Dirigenti, del Personale titolare di posizione organizzativa e di Comparto, come previsto nella metodologia di misurazione e valutazione vigente nell'Ente. È stata redatta una relazione sugli esiti delle indagini e sui confronti dei risultati tra l'indagine 2021 e quelle precedenti, che è stata pubblicata sul sito dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente. Le informazioni sono state trattate sempre in forma anonima e aggregata. I dirigenti hanno redatto una relazione sugli esiti delle indagini, sulle aree di miglioramento, sui correttivi da impostare e sulla confrontabilità con gli anni precedenti dei servizi da loro diretti.

INDICATORE 1) Aumento del numero degli stakeholder esterni, in modo da elevare il numero dei rispondenti ed innalzare la significatività statistica delle risposte – Risultato atteso + 5% – anni precedenti anno 2019 n. 259 anno 2020 n. 474

MONITORAGGIO AL 31.12.2021

Gli stakeholder esterni sono passati da 474 dell'anno 2020 a 550 dell'anno 2021, con un aumento del 16,03% a fronte di un 5% previsto, pertanto l'obiettivo è stato ampiamente raggiunto.

Il Nucleo di valutazione ha, pertanto, riconosciuto e validato il pieno raggiungimento dei risultati dei predetti obiettivi, come monitorato nel capitolo relativo ai risultati degli obiettivi strategici.

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) 100 punti –Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – adempimenti;
- 2) 100 punti –sui risultati dell’indagine di Customer Satisfaction, miglioramento continuo dell’indagine e proseguimento dell’adeguamento ai requisiti minimi della linea guida n. 4 di novembre 2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica;

Titolari di Posizione Organizzativa:

- 3) 150 punti –Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – adempimenti;
- 4) 150 punti –sui risultati dell’indagine di Customer Satisfaction, miglioramento continuo dell’indagine e proseguimento dell’adeguamento ai requisiti minimi della linea guida n. 4 di novembre 2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica;

Dirigenti:

- 5) 275 punti –Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – adempimenti;
- 6) 275 punti –sui risultati dell’indagine di Customer Satisfaction, miglioramento continuo dell’indagine di customer satisfaction e dell’adeguamento ai requisiti minimi della linea guida n. 4 di novembre 2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica;

Per il comparto, per il solo obiettivo dell’indagine di Customer Satisfaction – miglioramento continuo dell’indagine di customer satisfaction e dell’adeguamento ai requisiti minimi della linea guida n. 4 di 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 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” 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 2021 sono complessivamente 4.

La performance individuale legata alle prestazioni è connessa al raggiungimento di quattro 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 2021 – 2023, approvato con Decreto del Presidente n. 28 del 12 febbraio 2021.

Dai risultati del monitoraggio al 30 giugno 2021, effettuato dai dirigenti in relazione ai propri obiettivi, ed in relazione agli obiettivi di Ente, è emerso che alcuni degli obiettivi attribuiti con il decreto n. 28/2021 di approvazione del Piano della Performance 2021/2022, non potessero più essere realizzati totalmente e/o parzialmente o necessitassero di spostamento della temporalità del risultato atteso; I risultati del monitoraggio sono stati condivisi con il Nucleo di valutazione in data 17 settembre 2021.

Conseguentemente con decreto del Presidente n° 224 del 30 settembre 2021, il Piano delle Performance è stato modificato ed integrato. Nello specifico:

- l'indicatore del progetto MON-3/2021 "Programma provinciale triennale - 2021/2023 - in materia di edilizia scolastica ex art. 10 D.L. n. 104/2013" è stato riformulato;
- la tempistica di realizzazione del progetto MON-4/201 "Riorganizzazione dei Centri Operativi di manutenzione delle strade" è stata posticipata;
- la tempistica del risultato atteso di un indicatore del progetto RUF 2/2021 "Riorganizzazione del sistema di prevenzione e protezione: dalla sicurezza dei lavoratori ad un sistema integrato HSE - health, safety e environment (salute, sicurezza e ambiente)" è stata posticipata;
- un indicatore del progetto GIU-2/2021 "Attività di affidamento contratti pubblici" è stato depennato;
- l'indicatore del progetto ALF-2/2021 "Piano Formativo" è stato riformulato;
- è stato aggiornato lo scadenziario delle fasi del progetto ALF-3/2021 "Elezioni";
- il progetto ALF-4/2021 "Relazione controllo strategico e presentazione in Consiglio Provinciale" è stato sostituito con l'obiettivo ALF-5/2021 "ex ALF4/2021 Bilancio di Mandato";

Per quanto attiene ai progetti di Ente -Performance Organizzativa:

Il progetto PERF ORG 3/2021 "Elaborazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile - POLA" è stato annullato, conseguentemente sono stati redistribuiti i punteggi di performance organizzativa sui due progetti rimanenti;

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 - Provveditorato Economato	Attività supporto Comuni ed Enti e Società esterne	35	100%	Nel 2021 è continuata la gestione dei servizi per conto degli enti associati, sia nell'ambito dell'attività della SUA sia nella gestione dei procedimenti disciplinari. Sono state stipulate nuove convenzioni: 1) con i Comuni di Solignano e di Polesine Zibello per la gestione associata dell'ufficio procedimenti disciplinari; 2) con i Comuni di Roccabianca, di Fornovo, di San Secondo Parmense e di Bedonia per lo svolgimento delle funzioni di stazione unica appaltante 3) con Tep S.p.a per lo svolgimento delle funzioni di stazione unica appaltante 4) con Cepim S.p.a per lo svolgimento delle funzioni di stazione unica appaltante. 5) con l'Ente di Gestione per i Parchi e la Biodiversità Emilia per lo svolgimento delle

				funzioni di stazione unica appaltante. Gli indicatori temporali sono stati rispettati. Il sondaggio di soddisfazione effettuato verso i comuni in convenzione ha restituito un valore medio del 92% rispetto all'85% previsto. L'entrata per prestazioni rese è stata pari ad € 19.000,00 a fronte dei 18.000.00 ipotizzati. L'obiettivo è stato pertanto raggiunto
Servizio Affari Generali Stazione Unica Appaltante Anticorruzione e Trasparenza - Provveditorato Economato	Controlli interni integrazione	25	100%	Con Decreto del Presidente n. 65 del 17 marzo 2021 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021 - 2023 Con decreto del Presidente n° 66 del 17/03/2021 sono stati approvati gli indirizzi per l'operatività del sistema integrato di controlli interni e di prevenzione per la corruzione anno 2021. Sono stati redatti tempestivamente tutti i report afferenti all'anno 2021 ed in particolare: 1° report il 19 aprile, il 2° report il 27 luglio, il 3° report 21 ottobre 2021 ed il quarto pubblicato il 18 gennaio 2021. Il controllo e il monitoraggio nell'ambito della trasparenza è stato capillare, e le numerose segnalazioni effettuate in corso d'anno (non archiviate ma comunque reperibili tramite la posta elettronica interna) sono elemento di sicura validità per certificare il conseguimento dello standard atteso. Standard che verrà certificato dal Nucleo di valutazione entro il 30 giugno 2022. Il progetto complessivamente è stato raggiunto
Servizio Affari Generali Stazione Unica Appaltante Anticorruzione e Trasparenza - Provveditorato Economato	Attività di affidamento contratti pubblici	30	100%	La Stazione Unica Appaltante, costituita nell'anno 2020, ha proseguito a pieno ritmo la propria attività finalizzata a perseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'azione amministrativa nell'ambito della contrattualistica pubblica, e ad innalzare il livello di prevenzione delle infiltrazioni criminali nell'ambito degli appalti pubblici. Gli standard temporali sono stati rispettati con riferimento alle procedure di evidenza pubblica ad eccezione di 2 casi - entrambi programmati e concordati. In particolare l'appalto per la gestione dello sgombrone neve (110 lotti) ed un appalto per l'affidamento di un incarico di progettazione.

Servizio Affari Generali Stazione Unica Appaltante Anticorruzione e Trasparenza - Provveditorato Economato	Gestione funzioni delegate e servizi di staff	10	80%	Il servizio nel corso dell'anno ha svolto una serie di attività di supporto mediante l'Ufficio Comunicazione (comunicazione esterna ed interna) e il Gabinetto di Presidenza (gestione di eventi come la Mostra delle Porcellane). Relativamente alle funzioni delegate dalla Regione - Organismo Intermedio - le difficoltà connesse con la mancanza di risorse umane è stato affrontato mediante l'affidamento di incarichi esterni. Infine è stato dato supporto al CED mediante individuazione di una figura amministrativa del servizio, assegnata temporaneamente con le funzioni di ausilio e formazione specifica all'unità assegnata a tempo indeterminato. A proposito di quest'ultimo supporto l'esito del questionario di customer riferito all'effettiva efficacia dell'azione di supporto, ha evidenziato che il valore di "Buono" corrisponde ad una percentuale compresa tra il 70% ed il 90%. L'obiettivo pertanto può ritenersi raggiunto soltanto parzialmente in quanto la valutazione del servizio assistito è risultata pur pienamente sufficiente (60%) comunque inferiore all'obiettivo fissato.
Servizio Finanziario Gestione del Personale - Partecipate - Sistemi Informativi - Pari Opportunità	Servizi a favore dei Comuni del territorio in materia di gestione del personale	30	100%	Nel ambito della collaborazione con l'Unione Parma Est, divenuta operativa con la firma nel mese di gennaio 2021, è stato organizzato un nucleo operativo all'interno dell'ufficio che ha fornito supporto alla costruzione dei bandi dell'Unione e ha impostato l'iter di acquisizione e valutazione delle istanze di partecipazione in formato digitale attraverso il portale fornito dalla ditta Elixform. Tale organizzazione ha permesso all'Unione oltre che alla Provincia stessa di anticipare le novità normative uscite nella primavera 2021 in materia di concorsi digitali. L'ufficio gestione personale ha, inoltre, provveduto ad elaborare una metodologia di svolgimento delle prove da remoto con il supporto della ditta esterna Selexi e tramite l'adeguamento del regolamento per le prove concorsuali dell'Ente. L'obiettivo è stato raggiunto in quanto la convenzione è stata attivata per tutti i 9 bandi dell'Unione, e il questionario di gradimento della servizio svolto sui seguenti item: disponibilità, chiarezza, tempestività, accessibilità, giudizio complessivo, ha ottenuto, per tutti i

				predetti item il punteggio massimo (ottimo).
Servizio Finanziario Gestione del Personale - Partecipate - Sistemi Informativi - Pari Opportunità	Rendicontazione fondi covid (DM 212342/2020)	20	100%	La certificazione è stata regolarmente inviata entro la scadenza prevista del 31.05.2021 previa verifica da parte dell'organo di revisione acquisita con verbale 6 del 18.05.2021. Al 31.12.2021 l'impiego delle risorse è stata pari al 100% come risulta dalla rendicontazione finale, e non è stato costituito avanzo vincolato al 31.12.2021
Servizio Finanziario Gestione del Personale - Partecipate - Sistemi Informativi - Pari Opportunità	Organismi partecipati - effetti della crisi	30	100%	Nell'ambito degli effetti della crisi causata dalla pandemia COVID 19 è stato proceduralizzato un sistema di monitoraggio delle società partecipate dell'Ente al fine di valutare i rischi di crisi aziendale. il sistema di monitoraggio è stato implementato ed è stata predisposta una analisi dei rischi, sulla base dei dati di preconsuntivo 2020 dei bilanci delle società. I dati sono stati analizzati ed è stato elaborato un report. In sede di assestamento del bilancio di previsione 2021 - 2023, a novembre 2021 sono state accantonate le risorse necessarie per le eventuali coperture di perdite senza intaccare gli equilibri di bilancio.
Servizio Finanziario Gestione del Personale - Partecipate - Sistemi Informativi - Pari Opportunità	Misure minime di sicurezza informatica	20	100%	Il progetto è stato realizzato e nello specifico sono state realizzate le seguenti azioni: - l'elaborazione delle misure minime di sicurezza con il relativo stato di adozione sono stati acquistati al protocollo n° 20335 del 05/08/2021; - è stato stilato un piano di gestione delle misure minime, compilando la tabella proposta da AGID. Nel 2021 sono state realizzate le misure previste ed in particolare: ABSC 1 (CSC 1): INVENTARIO DEI DISPOSITIVI AUTORIZZATI E NON AUTORIZZATI; ABSC 2 (CSC 2): INVENTARIO DEI SOFTWARE AUTORIZZATI E NON AUTORIZZATI; ABSC 3 (CSC 3): PROTEGGERE LE CONFIGURAZIONI DI HARDWARE E SOFTWARE SUI DISPOSITIVI MOBILI, LAPTOP, WORKSTATION E SERVER
Servizio Viabilità ed Infrastrutture - Trasporti Eccezionali - Espropri - Edilizia Scolastica -	Stipula di convenzioni con i Comuni per la realizzazione di interventi stradali, al fine di	25	100%	Le convenzioni stipulate con i Comuni per la realizzazione di opere volte al miglioramento della circolazione stradale e della sicurezza sono state complessivamente n.3, quindi in linea con quanto previsto. Nello specifico:

Manutenzione del Patrimonio	coinvolgere anche i Comuni allo sviluppo del territorio			- con il Comune di Terenzo per il ripristino della passerella denominata "Salti del Diavolo"; - con il Comune di Tizzano e Consorzio di Bonifica Parmense per la gestione della rete stradale nella zona "ValParmossa Bardea"; - con il Comune di Montechiarugolo per la manutenzione della rotatoria il Località "Piazza".
Servizio Viabilità ed Infrastrutture – Trasporti Eccezionali – Espropri – Edilizia Scolastica – Manutenzione del Patrimonio	Controllo dei transiti dei trasporti eccezionali, eccedenti in peso, autorizzati sulla rete viaria provinciale	25	100%	Nel corso dell'anno sono stati effettuati controlli lungo la strada Asolana in collaborazione con la Polizia Stradale, Anas e la Polizia Provinciale. Sono state effettuate pesature a n. 7 transiti di mezzi in condizione di eccezionalità nei pressi del Ponte di Casalmaggiore a fronte dei 5 preventivati, pertanto l'obiettivo è stato raggiunto.
Servizio Viabilità ed Infrastrutture – Trasporti Eccezionali – Espropri – Edilizia Scolastica – Manutenzione del Patrimonio	Programma provinciale triennale – 2021/2023 – in materia di edilizia scolastica ex art.10 D.L. n° 104/2013	25	100%	La forma di finanziamento prevista con mutui BEI è stata sostituita con finanziamenti PNRR (Decreto Ministeriale 343 del 2 dicembre) e questo ha comportato un leggero slittamento dei termini. L'istruttoria è stata conclusa entro il 31 dicembre, con Decreto Presidenziale n° 24 del 7.02.2022 è stato approvato l'elenco degli interventi finanziabili per il territorio della Provincia di Parma nel rispetto delle risorse comunicate dalla Regione Emilia Romagna. Considerato che la posticipazione è stata determinata da circostanze esterne, il progetto complessivamente è stato raggiunto al 100%
Servizio Viabilità ed Infrastrutture – Trasporti Eccezionali – Espropri – Edilizia Scolastica – Manutenzione del Patrimonio	Riorganizzazione dei centri operativi di manutenzione delle strade	25	100%	L'obiettivo è stato raggiunto. Nel secondo semestre 2021 è stata avviata la riorganizzazione dell'Ufficio Manutenzione Strade Provinciali, tramite il confronto tra l'Amministrazione, alcune OO.SS e alcune RSU. A seguito del raffronto, è stata redatta una proposta di riorganizzazione frutto di un'attenta e approfondita analisi e sintesi tra le istanze pervenute dal personale del Servizio Viabilità, portate avanti dai rappresentanti delle OO.SS e dalle RSU, e le esigenze organizzative manifestate dai vertici dirigenziali e dall'Amministrazione, al fine di rendere operativa la riorganizzazione e garantire l'efficacia e l'efficienza del servizio. Con Decreto del Presidente n°300 del 29/12/2021 è stata effettuata la presa d'atto del Verbale d'intesa relativo alla

				riorganizzazione dell'Ufficio Manutenzione strade provinciali. Successivamente con comunicazione di servizio prot. 34733 del 28/12/2021 si è proceduto ad una ridistribuzione del personale operante su strada.
Servizio Pianificazione Territoriale - Trasporti - Programmazione Rete Scolastica - Gestione Amministrativa e Valorizzazione del Patrimonio - SIT e Sicurezza Territoriale	Costituzione dell'Ufficio Europa Intercomunale	30	100%	E' stato costituito il nuovo Ufficio Europa Intercomunale coordinato dalla Provincia a supporto dei Comuni e Unioni del territorio per accedere alle opportunità europee di finanziamento. Successivamente è stato elaborato e distribuito a tutti i Comuni uno specifico questionario utile alla ricognizione dei fabbisogni e interesse dei Comuni. Inoltre è stato rilevato lo stato dell'arte degli uffici Europa istituiti presso le Associazioni dei Comuni. Hanno aderito all'iniziativa manifestando un elevato grado di interesse e forti aspettative 38 Comuni su 44 (86%) e 3 Unioni su 4 intervistate e coinvolte. Con atto di Consiglio Provinciale n°51 del 16.12.2021 è stato approvato lo schema di convenzione e con nota prot. n°34751 del 27.12.2021 la convenzione è trasmessa ai Comuni per gli adempimenti conseguenti. L'obiettivo è stato pertanto raggiunto.
Servizio Pianificazione Territoriale - Trasporti - Programmazione Rete Scolastica - Gestione Amministrativa e Valorizzazione del Patrimonio - SIT e Sicurezza Territoriale	Alleanza Territoriale Carbon Neutrality: Parma	20	100%	Nell'ambito delle attività dell' "Alleanza Territoriale Carbon Neutrality: Parma " si sono realizzate le seguenti attività: - n.6 meeting/incontri di aggiornamento della Leadership Istituzionale e gruppo operativo (il 7.4.2021, il 18.5.2021 e 14.7.2021 presso la sede della Provincia, il 29.9.2021 partecipazione al Festival della Sostenibilità SIENA, il 5.10.2021 Festival dello Sviluppo Sostenibile Parma, il 28.10.2021 Gruppo Operativo e Leadership Istituzionale). In data 21.12.2021 è stato presentato presso la Sala Consiglio della Provincia sede di P.le della Pace il report dell'attività 2021 (mappatura delle emissioni\assorbimenti), oggetto di collaborazione tra la Provincia e l'Università di Parma.
Servizio Pianificazione Territoriale - Trasporti - Programmazione Rete Scolastica - Gestione Amministrativa e	Innovazione e sperimentazione nell'attuazione dei piani di controllo della fauna selvatica	30	100%	Tutte le attività previste sono state realizzate. In particolare: - n. 5 operatori hanno superato l'esame ENAC per l'utilizzo del Drone (Sistemi Aereo a Pilotaggio Remoto) con termocamera; - sono state acquisite diverse attrezzature: visori notturni; binocoli; foto trappole;

Valorizzazione del Patrimonio – Statistica – SIT e Sicurezza Territoriale				ottiche termiche; drone dotato di termocamera\RGB e n. 1 ottica termica e visore termico monoculare; - sono state sviluppate le attività dell'accordo di collaborazione con l'Ente di Gestione Parchi e Biodiversità per il coordinamento dei piani di controllo della specie cinghiale (Decreto Presidente. n.197/2020); - costituita un'unità speciale di n.2 Agenti per l'esecuzione degli interventi e le successive fasi (gestione animali abbattuti o recupero animali feriti); - messa a disposizione un mezzo fuoristrada per il recupero dei capi abbattuti; - attività di formazione per gli operatori sull'utilizzo del drone, elaborazione dati e attività di training dell'utilizzo della carabina dotata di ottica termica e Visore termico monoculare. La misura dell'efficacia dell'azione di controllo attuata è attestata nel modo seguente, al 31 dicembre 2021: 136 capi abbattuti; 98 interventi effettuati in tutti gli ATC della Provincia.
Servizio Pianificazione Territoriale - Trasporti - Programmazione Rete Scolastica - Gestione Amministrativa e Valorizzazione del Patrimonio - Statistica - SIT e Sicurezza Territoriale	Riorganizzazione del Sistema di prevenzione e protezione: dalla sicurezza dei lavoratori ad un sistema integrato HSE "Health, Safety & Environment" (salute, Sicurezza e Ambiente)	20	100%	Con Decreto del Presidente n. 306 del 31.12.2021 è stato approvato il documento "Relazione 2021: analisi rendiconto attività e modello organizzativo". La relazione è integrata dall'analisi delle attività svolte e del modello organizzato, nonché dalle stesse proposte di miglioramento, quest'ultime emerse a seguito della specifica riunione periodica, convocata ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs 81/2008 e ss.mm.ii.

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 2021, 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, 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 2021, ha confermato una voce correttiva alle risultanze della valutazione del comportamento dei dirigenti che, sulla base di un'istruttoria a cura dei Responsabili competenti, permette al Nucleo di valutazione di ridurre un massimo di 10 punti percentuali al punteggio ottenuto, secondo il seguente schema:

RISPETTO OBBLIGHI DI LEGGE:

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

DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI

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

Il Nucleo di valutazione ha, pertanto, basato la propria valutazione sulle evidenze richieste al Servizio Organizzazione e 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	986,75	993,75

ANALISI DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI

Gli obiettivi strategici presentati nel Piano della Performance 2021 erano 18 (per ogni dirigente 4 obiettivi e 2 obiettivi generali relativi a tutto l'Ente) e coinvolgevano nella loro realizzazione tutti i dirigenti.

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

Dei 16 obiettivi strategici dei Dirigenti 15 sono stati raggiunti al 100%, uno è stato raggiunto all'80%.

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

L'attività del Segretario Generale, cessato dal servizio il data 30 novembre 2021, è stata valutata dal Nucleo di valutazione nominato fino ad ottobre 2021 e dal Presidente (dall'01.01.2021 al 30.09.2021) e dal Vice Presidente (1.10.2021 al 30.11.2021) 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 2021.

Per ogni progetto sono riportati obiettivi e indicatori previsti nel Piano della Performance 2021, e poi i risultati ottenuti al 31/12/2021.

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

- Piano Formativo (il presente obiettivo ha valenza anche per il miglioramento della macchina amministrativa)
- Attività supporto Comuni ed Enti e Società Esterne
- Stipula di convenzioni con i Comuni per la realizzazione di interventi stradali, al fine di coinvolgere anche i Comuni allo sviluppo del territorio
- Costituzione dell'Ufficio Europa Intercomunale
- Alleanza Territoriale Carbon Neutrality: Parma
- Innovazione e sperimentazione nell'attuazione dei piani di controllo della fauna selvatica

2. POLITICHE PER LA COMUNITA'

- Servizi a favore dei Comuni del territorio in materia di gestione del personale
- Rendicontazione fondi covid (DM 212342/2020)

- Organismi partecipati – effetti della crisi
- Controllo dei transiti dei trasporti eccezionali, eccedenti in peso, autorizzati sulla rete viaria provinciale
- Programma provinciale triennale – 2021/2023 – in materia di edilizia scolastica ex art.10 D.L. n° 104/2013

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

- Contrattazione Integrativa 2021
- Elezioni 2021
- Bilancio di Mandato
- Controlli interni integrazione
- Attività di affidamento contratti pubblici
- Gestione funzioni delegate e servizi di staff
- Misure minime di sicurezza informatica
- Riorganizzazione dei centri operativi di manutenzione delle strade
- Riorganizzazione del Sistema di prevenzione e protezione: dalla sicurezza dei lavoratori ad un sistema integrato HSE “Health, Safety & Environment” (salute, Sicurezza e Ambiente)

4. OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

- Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – adempimenti
- Customer satisfaction miglioramento continuo dell’indagine e proseguimento dell’adeguamento ai requisiti minimi della linea guida n°4 novembre 2019 del dipartimento della funzione pubblica

1. POLITICHE PER IL TERRITORIO – RISULTATI

OBIETTIVO

PIANO FORMATIVO

DESCRIZIONE

Il Piano ha l'obiettivo di contribuire al processo di modernizzazione dell'Ente ed è rivolto ai dirigenti e ai dipendenti della Provincia. Il Piano formativo rappresenta una leva molto importante per rendere più efficace la gestione delle risorse umane. L'Amministrazione provinciale attiva così uno strumento finalizzato a garantire a tutto il personale occasioni di crescita professionale ed in contemporanea a sostenere il personale rispetto agli importanti processi di cambiamento in atto. In particolare, nel 2021 ci si propone di realizzare almeno due interventi formativi a titolo gratuito a favore del personale dei Comuni, con onere a carico delle risorse destinate alla formazione dalla Provincia.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Formazione a favore dei Comuni	Somministrazione di almeno due corsi di formazione ai Comuni	Efficacia	50% di adesioni da parte dei Comuni	Servizio non presente negli anni precedenti	75% di adesioni da parte dei Comuni	Hanno aderito alle iniziative formative 33 Comuni su 44, pari al 75%, ben oltre al 50% previsto. Inoltre hanno aderito anche 3 Unioni di Comuni su 4.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
OBIETTIVO	ATTIVITA' SUPPORTO COMUNI ED ENTI E SOCIETA' ESTERNE					
DESCRIZIONE	Nel corso del 2021 la Provincia sarà impegnata nella gestione di servizi per conto di enti associati. In particolare si riscontra una crescita dell'attività della SUA e ad essa si è affiancata la gestione associata dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari per conto di enti associati. Le attività hanno natura eterogenea e presuppongono l'intervento di diversi uffici afferenti al servizio Affari Generali. A tali attività oggetto di formare accordo si affianca anche quella non declinata in intese convenzionali ma frutto di volta in volta della richiesta dei comuni (soprattutto di minori dimensioni) di interventi di sostegno specifici spesso nella forma di pareri legali o suggerimenti operativi accompagnati dall'elaborazione di documenti operativi.					
Monitoraggio tempi attesi nella gestione dei procedimenti di affidamento	Si verifica il rispetto delle tempistiche di gestione dei provvedimenti rese vincolanti dalla legge ovvero dagli accordi intercorsi	Efficienza	75%	100%	75%	Gli indicatori temporali sono stati rispettati. Si evidenzia peraltro che in questo frangente non è stato monitorato il termine di stipulazione (che invece è stato spesso non rispettato per i contratti della Provincia) perché non governato dalla SUA.
Costumer satisfaction	Si verifica il grado di soddisfazione degli utenti e si pone target a livello "buono"	Efficacia	85%	(in corso di elaborazione)	92%	Il dato del sondaggio effettuato verso i comuni in convenzione ha restituito un valore medio di 0,92, pari al 92% ampiamente superiore al risultato atteso che era pari al 85%. In particolare la voce con maggiore punteggio sono quelle relative alla

Entrate per prestazioni rese	Si pone un obiettivo di entrata fissato in euro 18.000,00	Efficacia/economicità	90%	Euro 9.000,00 accertati	105%	tempestività ed alla cortesia mentre si rileva un margine di miglioramento nella voce relativa all'accessibilità del servizio. Rispetto a 18.000,00 euro preventivati si sono realizzate entrate per 19.000,00 euro. Il dato positivo è imputato all'attività straordinaria di due enti (che da soli hanno portato oltre il 50% del gettito).
------------------------------	---	-----------------------	-----	-------------------------	------	--

OBIETTIVO

STIPULA DI CONVENZIONI CON I COMUNI PER LA REALIZZAZIONE DI INTERVENTI STRADALI, AL FINE DI COINVOLGERE ANCHE I COMUNI ALLO SVILUPPO DEL TERRITORIO

DESCRIZIONE		Stipulare convenzioni per la realizzazione di interventi volti al miglioramento della circolazione stradale e della sicurezza nei punti di interferenza tra la competenza Comunale e quella Provinciale.					
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12	
Convenzioni con i Comuni	Stipulazione di convenzioni con i Comuni per la realizzazione di opere volte al miglioramento della circolazione stradale e della sicurezza	Efficacia/miglioramento	n. 3	n. 2	n.3	L'obiettivo è stato raggiunto in quanto sono state stipulate n.3 convenzioni e precisamente: 1 - con il Comune di Terenzo per il ripristino della passerella denominata "Salti del Diavolo, 2 - con il Comune di Tizzano e Consorzio di Bonifica Parmense per la gestione della rete stradale nella zona "ValParmossa Bardea", - con il Comune di Montechiarugolo per la manutenzione della rotatoria il Località "Piazza".	

OBIETTIVO

COSTITUZIONE DELL'UFFICIO EUROPA INTERCOMUNALE

DESCRIZIONE

Il progetto nasce dall'esigenza di diffondere sul territorio provinciale la cultura europea attraverso il supporto tecnico ai Comuni e Unione nell'accesso ai finanziamenti e nella progettazione europea, valorizzando in modo unitario idee e risorse, già presenti e attive all'interno dei diversi sistemi di governance locali.

La complessità e l'eterogeneità dei programmi di finanziamento europeo e la loro gestione non è una condizione incentivante in modo particolare per i Comuni del territorio meno strutturati.

In coerenza con la stessa LR n.13/2015, che provvede alla valorizzazione della funzione delle Province nell'assistenza tecnico-amministrativa ai Comuni per l'accesso alle risorse dell'Unione Europea, si propone di creare un network di relazioni tra operatori tecnici dei Comuni e Unioni, finalizzato alla successiva costituzione di un Ufficio\Struttura intercomunale per la progettazione europea coordinata dallo stesso Ufficio Europa della Provincia di Parma.

La nuova struttura organizzativa, dedicata alla diffusione della cultura europea e al supporto metodologico ai Comuni nella partecipazione ai bandi europei a gestione diretta 2021/2027, potrà rappresentare, in un'ottica di reciproca collaborazione, un strumento operativo di politiche e strategie di sviluppo concretamente orientate alla soddisfazione delle reali necessità delle comunità locali in tema di competitività e miglioramento della qualità ambientale e territoriale.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Engagement delle Amministrazioni locali (Comuni\Unioni)	Esprime il grado di interesse\impatto e coinvolgimento delle Amministrazioni locali coinvolte nel progetto. Amministrazioni (Comuni e Unioni) coinvolte rispetto al totale.	Efficacia	50%	-	85%	Il progetto ha avuto il riscontro positivo di 38 Comuni su 44 (86%) e 3 Unioni di Comuni su 4. Quindi l'obiettivo è stato ampiamente raggiunto in quanto la % di coinvolgimento complessivo delle amministrazioni è stata pari all'85% rispetto al 50%.

OBIETTIVO

“ALLEANZA TERRITORIALE CARBON NEUTRALITY: Parma”

DESCRIZIONE

Con Delibera di Consiglio Provinciale n.43/2020 si è provveduto all'approvazione dell'Accordo per la costituzione dell'“Alleanza Territoriale Carbon Neutrality: Parma” al fine di costituire una partnership pubblico\privata per la definizione e attuazione di azioni condivise per lo sviluppo sostenibile con l'obiettivo primario della trasformazione sistemica del territorio provinciale verso la neutralità carbonica coerente con gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e la Strategia europea di Adattamento ai Cambiamenti Climatici.

L'Alleanza è stata costituita per individuare una strategia locale per perseguire l'obiettivo della neutralità carbonica entro il 2030, implementando diverse azioni specifiche tra cui: mappare il bilancio di carbonio territoriale (valutazione delle emissioni\assorbimenti), coinvolgere le differenti categorie di stakeholders (imprese, scuole, cittadini, associazioni di categoria, ambientaliste, ecc.) e costruire un piano di azione da sviluppare attraverso anche la partecipazione ai bandi di finanziamento in ambito europeo della prossima programmazione 2021-2027.

Il progetto si caratterizza nello sviluppo e coordinamento delle attività previste in attuazione dell'Accordo sottoscritto da diversi Attori locali (Art.5 “Operatività dell'Accordo”).

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Indicatore del Timing di attività	Numero di meeting di aggiornamento (incontri di Leadership istituzionale)	Efficacia gestionale	n.6 (cadenza bimestrale)	-	n. 6 incontri eseguiti	Nell'ambito delle attività dell'alleanza sono stati organizzati n.6 meeting/incontri di aggiornamento della Leadership Istituzionale e gruppo operativo: - 7.4.2021 e 18.5.2021 presso Sala Savani; - 14.7.2021 con la presenza del Presidente della Provincia; - 29.9.2021 Incontro Alleanza partecipazione al Festival della Sostenibilità SIENA; - 5.10.2021 Incontro Alleanza Festival dello Sviluppo Sostenibile Parma; - 28.10.2021 Incontro Alleanza (Gruppo Operativo e Leadership Istituzionale);

Rapporrt di mappatura delle emissioni\assorbimenti	Documento elaborato dal Gruppo Operativo e approvato dal Comitato di Indirizzo	Efficacia gestionale	Documento prodotto	-	Documento prodotto	Il report dell'attività 2021 (mappatura delle emissioni\assorbimenti), oggetto di collaborazione tra la Provincia e l'Università di Parma (Decreto del Presidente n°194/2021) è stato prodotto e in data 21.12.2021 è stato presentato presso la Sala Consiglio della Provincia nella sede di P.le della Pace,
--	---	----------------------	-----------------------	---	-----------------------	---

OBIETTIVO

INNOVAZIONE E SPERIMENTAZIONE NELL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI CONTROLLO DELLA FAUNA SELVATICA

DESCRIZIONE

Il progetto prevede l'utilizzo di tecnologie innovative (SAPR\Droni, ottiche termiche) per aumentare l'efficacia dell'azione di controllo di competenza della Polizia Provinciale delle popolazioni di fauna selvatica (cinghiale e nutria), con possibilità di impiego anche nelle attività di sicurezza della viabilità provinciale e Protezione Civile.

L'imponente sviluppo numerico delle popolazioni di ungulati selvatici (cinghiali), la loro comparsa persistente in territori non vocati a tali dinamiche, rende necessario attuare interventi di gestione e controllo innovativi, non più basati su modelli classici e non performanti rispetto alle attuali esigenze. Allo stesso modo l'elevato sviluppo delle popolazioni di nutrie rende ormai prioritario un'attenta analisi conoscitiva e conseguenti mirati interventi al fine di tutelare la stessa sicurezza idraulica dei territori di pianura e quindi la funzionalità dei presidi della rete idrografica principale e secondaria.

Un primo approccio innovativo e sperimentale del progetto sarà quindi l'utilizzo da parte del personale operativo di strumenti di rilevamento come i Sistemi Aerei a Pilotaggio Remoto (SAPR, più comunemente conosciuti come Droni) per potenziare l'individuazione di esemplari di ungulati (cinghiale) problematici, a più marcata mobilità notturna, e dare corso in modo efficace e rapido ad interventi di controllo selettivi e risolutivi.

La stessa capacità di rilievo estensivo sarà applicata al monitoraggio della presenza di nutrie lungo i sistemi arginali della rete idrografica principale e secondaria della pianura, al fine di individuare punti mirati critici dove intervenire in termini più efficaci rispetto all'obiettivo primario della sicurezza idraulica.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Aumento della professionalità degli operatori\dip. del Servizio	N. di patentini ENAC acquisiti con superamento esame (Ente Nazionale per l'Aviazione Civile)	Efficienza gestionale	n. 5	-	n. 5	Sono stati acquistati n.5 patentini ENAC: 2 operatori della polizia, 2 operatori del SIT e un operatore dell'Economato (esperto in forniture).
Efficacia degli interventi di controllo (cinghiale)	Misura dell'efficacia dell'azione di controllo: n. capi abbattuti\ n. interventi effettuati dal Servizio	Efficacia quantitativa	100%	-	138%	Nel corso dell'anno sono stati abbattuti 136 capi su 98 interventi effettuati in tutti gli ATC della Provincia, con un rapporto pari al 138% quindi superiore al 100% previsto

2. POLITICHE PER LA COMUNITA' – RISULTATI

OBIETTIVO

SERVIZI A FAVORE DEI COMUNI DEL TERRITORIO IN MATERIA DI GESTIONE DEL PERSONALE

DESCRIZIONE

Obiettivo coerente con l'obiettivo gestionale del dup "Informatizzazione ed integrazione dei sistemi di gestione del personale". L'obiettivo tende ad elaborare una proposta di servizi a favore dei comuni del territorio in materia di gestione del personale. Il fulcro dell'obiettivo è quello di sfruttare le competenze maturate in Provincia per proporre consulenza ai comuni ed esportare nei comuni le best practice procedurali già implementate in Provincia nell'ottica della digitalizzazione delle procedure di gestione del personale. Primo step per il 2021 è l'elaborazione e l'attivazione di una convenzione pilota con l'Unione Parma Est per il supporto giuridico agli uffici dell'Unione nella predisposizione dei bandi ed avvisi e digitalizzazione del processo di raccolta delle candidature.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Attivazione convenzione Unione Parma Est per il 100% dei bandi proposti nel 2021	Avvio di nuovo servizio	Efficacia	100%	-	100%	L'obiettivo è stato raggiunto in quanto è stata attivata la convenzione per tutti e 9 i bandi proposta dall'Unione Parma Est. L'attività proseguirà nei successivi 2 anni di convenzione
Misurazione della soddisfazione del servizio all'Unione	Predisposizione di un questionario per la rilevazione strutturata della soddisfazione dell'Unione in merito all'efficacia e all'utilità dei contenuti del servizio e delle modalità di erogazione del servizio al fine di ingegnerizzare il servizio migliore	Efficacia	Disegno definitivo del servizio secondo le indicazioni rilevate	-	100%	Al termine del primo anno di convenzione è stato presentato all'Unione un questionario di gradimento del servizio svolto dalla Provincia sui seguenti item: disponibili, chiarezza, tempestività, accessibilità, giudizio complessivo. Tutti gli item di valutazione hanno ottenuto il punteggio massimo (ottimo). L'obiettivo è stato pertanto raggiunto

OBIETTIVO

ORGANISMI PARTECIPATI – EFFETTI DELLA CRISI

DESCRIZIONE

Obiettivo coerente con l'obiettivo operativo del DUP 21-23 "Partecipazioni e controllo partecipate: realizzazione del piano di dismissioni". Oltre alle attività già a regime come il bilancio consolidato, gli atti relativi alla revisione periodica e straordinaria delle partecipazioni, gli eventuali aggiornamenti statuari sarà necessario valutare gli effetti che la crisi sanitaria dovuta alla pandemia COVID 19 ha provocato sui bilanci delle società partecipate dall'Ente.

Pertanto si intende implementare un sistema di comunicazione con gli organismi partecipati che ci permetta di conoscere e monitorare gli effetti economici - finanziari che la crisi ha provocato permettendo di gestire le eventuali ripercussioni sul bilancio dell'ente nell'ottica del costante mantenimento degli equilibri economici - finanziari.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Implementazione monitoraggio per mantenimento equilibri bilancio	Implementazione di un nuovo sistema di monitoraggio all'interno dell'ufficio controllo partecipate a risorse umane costanti (2 persone dedicate part-time all'ufficio)	Efficienza gestionale	Report su verifica delle possibili situazioni di crisi	-	Report su verifica delle possibili situazioni di crisi	Durante il 2021 il sistema di monitoraggio è entrato in funzione ed è stata predisposta una analisi dei rischi, sulla base dei dati di preconsuntivo 2020 dei bilanci delle società. I dati sono stati analizzati ed è stato elaborato un report. In sede di assestamento del bilancio di previsione 2021 - 2023, a novembre 2021 e sono state accantonate le risorse necessarie per le eventuali coperture di perdite senza intaccare gli equilibri di bilancio.

OBIETTIVO CONTROLLO DEI TRANSITI DEI TRASPORTI ECCEZIONALI, ECCEDENTI IN PESO, AUTORIZZATI SULLA RETE VIARIA PROVINCIALE

DESCRIZIONE Creare rapporti di collaborazione con le forze di Polizia (oltre alla Polizia Provinciale) al fine di verificare il rispetto delle prescrizioni emesse dalla Provincia di Parma per l'utilizzo di ponti, manufatti ed infrastrutture di propria competenza.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Controlli sul transito dei mezzi pesanti sulla rete stradale provinciale	Controlli congiunti con le Forze di Polizia sul transito dei mezzi pesanti, eccedenti in peso, sulla rete stradale provinciale	Efficacia/ Miglioramento	n.5	Il progetto non era presente	n.7	Nel corso dell'anno sono stati effettuati controlli lungo la strada Asolana in collaborazione con la Polizia Stradale, Anas e la Polizia Provinciale. Sono state effettuate pesature a n. 7 transiti di mezzi in condizione di eccezionalità nei pressi del Ponte di Casalmaggiore a fronte dei 5 preventivati, pertanto l'obiettivo è stato raggiunto.

OBIETTIVO

PROGRAMMA PROVINCIALE TRIENNALE - 2021/2023 - IN MATERIA DI EDILIZIA SCOLASTICA EX ART. 10 D.L. N. 104/2013

DESCRIZIONE

Art. 10 del D.L. n. 104/2013 convertito in L. n. 128/2013 prevede che al fine di favorire interventi straordinari di ristrutturazione, miglioramento, messa in sicurezza, adeguamento sismico, efficientamento energetico di immobili di proprietà pubblica adibiti all'istruzione scolastica, le Regioni interessate possano essere autorizzate dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti a stipulare appositi mutui trentennali con oneri di ammortamento a totale carico dello Stato. Nell'anno 2021 l'Ufficio Edilizia scolastica dell'Amministrazione Provinciale dovrà, pertanto, provvedere alla nuova programmazione sul territorio della Provincia 2021/2023 per la realizzazione degli interventi al precitato all'art.10.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Approvazione della graduatoria con decreto del Presidente	Approvazione della graduatoria con decreto del Presidente	Temporale \ Efficacia gestionale	Decreto del Presidente entro 60 gg dall'atto di adozione da parte della Regione Emilia Romagna di assegnazione delle risorse	-	Decreto del Presidente n° 24 del 07.02.2022	La forma di finanziamento prevista con mutui BEI è stata sostituita con finanziamenti PNRR (Decreto Ministeriale 343 del 2 dicembre) e questo ha comportato un leggero slittamento dei termini relativi al progetto nel suo insieme. L'istruttoria è stata conclusa entro il 31 dicembre. L'indicatore è stato rispettato in quanto con Decreto Presidenziale n° 24 del 7.02.2022 è stato approvato l'elenco degli interventi finanziabili per il territorio della Provincia di Parma nel rispetto delle risorse comunicate dalla Regione Emilia Romagna, quindi entro 60 gg. dall'atto di adozione da parte delle Regione Emilia Romana

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

OBIETTIVO

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA 2021

DESCRIZIONE	Nel 2021 dovrà essere effettuata la contrattazione integrativa per il personale dirigenziale. Trattasi di nuovo obiettivo derivante dal CCNL 17/12/2020, che prevede la contrattazione integrativa per gli enti con più di tre dirigenti. Dovrà inoltre essere revisionato il contratto integrativo 2018-2020 per il personale di comparto, per l'esigenza sopravvenuta di modificare alcuni criteri in materia di orario di lavoro e di applicazione dell'art.43 L.449/1997, ai fini di incentivare le convenzioni per attività a supporto dei Comuni. Dovrà inoltre essere stipulato il contratto integrativo economico 2021 per il personale di comparto.					
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Aumento attività a supporto dei Comuni	Aumento convenzioni per attività di supporto a favore dei Comuni	Produttività	N.10	Nell'anno 2020 sono state stipulate n.6	n.13	L'obiettivo, tendente a valorizzare i servizi svolti a supporto dei Comuni avuto riguardo a risorse aggiuntive ai fini del fondo risorse decentrate, è stato superato, le convenzioni stipulate nell'anno 2021 sono state 13 a fronte delle 10 previste e sono di seguito richiamate: Convenzione con i Comuni di Roccabianca, Fontevivo, San Secondo, Bedonia, Fontanellato e Soragna per la stazione unica appaltante. Convenzione con i Comuni di Polesine-Zibello e Solignano per i procedimenti disciplinari. Convenzione con l'Unione Montana Appennino Parma Est per piano urbanistico generale intercomunale. Convenzione con TEP S.p.A, Cepim S.p.S, e Ente di Gestione per i Parchi e la Biodiversità Emilia per la stazione unica appaltante. Convenzione con l'Ordine Costantiniano San Giorgio per procedure alienazione.

OBIETTIVO

RENDICONTAZIONE FONDI COVID (DM 212342/2020)

DESCRIZIONE		Durante il 2020 le Province e le Città Metropolitane hanno beneficiato dei fondi previsti dall'art 39, c 1, DL 104/2020, assegnati sulla base dei fabbisogni di spesa e sulle minore entrate al netto delle minori spese, a ristoro delle minori entrate e delle maggiori spese. L'utilizzo delle suddette risorse, che potrà avvenire anche durante il 2021, dovrà essere certificato entro il 31/05/2021, per gli utilizzi nel 2020, ed entro il 31/05/2022, per gli utilizzi 2021. La suddetta certificazione è particolarmente importante in quanto le eventuali quote ricevute ma che non verranno rendicontate dovranno essere restituite allo Stato. La certificazione dovrà essere compilata in collaborazione con l'Ufficio Bilancio di parte corrente e pagamenti, in quanto le spese da rendicontare potranno riguardare sia la spesa corrente che gli investimenti. Infine la rendicontazione dovrà essere compilata con la collaborazione di tutti i servizi dell'Ente in quanto si potranno rendicontare tutte le spese sostenute per far fronte all'emergenza covid 19 (attrezzature scolastiche, trasferimenti per trasporti, prodotti per sanificazione, attrezzature informatiche per lavoro).				
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Certificazione ai sensi DM 212342/2020	Inviare certificazione nel rispetto dei termini di legge	Efficacia gestionale	Fatto	Non presente	Fatto	La certificazione è stata regolarmente inviata entro la scadenza prevista del 31.05.2021 previa verifica da parte dell'organo di revisione acquisita con verbale 6 del 18.05.2021.
Quota delle risorse impiegate	Misurazione della quota di risorse del fondo impiegate a fronte di minori entrate/maggiori spese	Efficacia gestionale	>75%	Non presente	100%	L'impiego delle risorse alla fine dell'anno come risulta dalla rendicontazione finale è stata completa, quindi non è stato costituito avanzo vincolato.

OBIETTIVO

BILANCIO DI MANDATO

DESCRIZIONE

Considerato che l'attuale mandato amministrativo sta per concludersi (le prossime elezioni sono previste nell'autunno 2021) e il Presidente e gli Amministratori hanno ritenuto opportuno far redigere il Bilancio di Mandato 2018 – 2020+21. Il Bilancio mandato è un documento di sintesi delle attività svolte dall'Amministrazione nel periodo di riferimento, anche in relazione a quanto previsto dal programma di mandato iniziale. Il Bilancio di mandato è costituito da un documento in cui sono riportati gli interventi, i progetti, le azioni, gli investimenti e le spese correnti, che hanno caratterizzato gli anni dal 2018 al 2021 di amministrazione del territorio provinciale, e da una serie di slides che riassumono in sintesi il contenuto del predetto documento. La supervisione della redazione del Bilancio di mandato 2018-2020+21 è stato affidato al Segretario Generale che si è avvalso dell'Unità Speciale per la redazione del Bilancio di Mandato 2018-2021".

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Elaborazione e presentazione del Bilancio mandato 2018-2020+21	Presentazione all'Assemblea dei sindaci e agli stakeholders del Bilancio di mandato 2018-2020 +21 entro fine settembre	Qualità interna	Presentazione del Bilancio di mandato	NON effettuata	Presentazione del Bilancio di Mandato	In data 24 settembre 2021 il Presidente della Provincia ha presentato il Bilancio di mandato al Consiglio, all'Assemblea dei Sindaci e agli stakeholders.

OBIETTIVO

CONTROLLI INTERNI INTEGRAZIONE

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
DESCRIZIONE	L'attività di controllo interno ha ad oggetto elementi di analisi non sempre omogenei (controllo di gestione controllo strategico controllo atti monitoraggio attuazione misure di Prevenzione della Corruzione) tuttavia è possibile individuare talune finalità di fondo che ne permettono la sintesi. Nel 2020 è iniziato un percorso di integrazione dell'azione di controllo condotta dal servizio affari generale che con il 2021 deve essere portata a compimento. Tale integrazione comprende: 1) il controllo interno di legittimità 2) il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione 3) il controllo sulla corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione nel rispetto del diritto alla riservatezza.					
Tempestiva redazione report	Obiettivo on/off	Efficienza	100%	100%	100%	Sono stati redatti tempestivamente tutti i report afferenti all'anno 2021 ed in particolare: 1° report il 19 aprile, il 2° report il 27 luglio, il 3° report 21 ottobre 2021 ed il quarto pubblicato il 18 gennaio 2021.
Esito monitoraggio obblighi trasparenza elaborato dal Nucleo di valutazione non inferiore al 90% del punteggio teorico massimo	Misura il livello di adempimento degli obblighi	Efficacia	90%	Dato non disponibile	90%	Il monitoraggio degli obblighi in materia di trasparenza da parte dell'Ufficio è stato realizzato. La verifica interna fa presagire una valutazione positiva da parte del Nucleo di Valutazione che dovrà attestare entro il 30 giugno 2022 l'adempimento degli obblighi di trasparenza. L'indicato si può considerare complessivamente raggiunto.
Monitoraggio misure specifiche di trasparenza area di	Comprende misure specifiche individuate nel PTPCT e dettagliate in	Efficacia	90%	100%	90%	Il monitoraggio delle misure specifiche di trasparenza nell'ambito dell'area di rischio dei contratti

rischio contratti
pubblici

apposite linee guida.

pubblici da parte dell'Ufficio è stato realizzato. La verifica interna fa presagire una valutazione positiva da parte del Nucleo di Valutazione che dovrà attestare entro il 30 giugno 2022 l'adempimento degli obblighi di trasparenza. L'indicato si può considerare complessivamente raggiunto.

OBIETTIVO

ATTIVITA' DI AFFIDAMENTO CONTRATTI PUBBLICI

DESCRIZIONE	Nel 2020 la SUA ha completato il primo anno di attività una prima analisi del lavoro svolto permette di definire i seguenti margini di miglioramento da perseguire nel 2021: - miglioramento nella comunicazione interna, - consolidamento e standardizzazione delle tempistiche di affidamento, e di stipulazione, - potenziamento degli strumenti informatici da porre a disposizione delle imprese.					
--------------------	---	--	--	--	--	--

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Monitoraggio tempi attesi nella gestione dei procedimenti di affidamento	Si verifica il rispetto delle tempistiche di gestione dei provvedimenti rese vincolanti dalla legge ovvero dagli accordi intercorsi	Efficienza	85%	100%	85%	Gli standard temporali sono stati rispettati con riferimento alle procedure di evidenza pubblica ad eccezione di 2 casi - entrambi programmati e concordati. In particolare l'appalto per la gestione dello sgombrò neve (110 lotti) ed un appalto per l'affidamento di un incarico di progettazione). L'Ufficio ha riscontrato invece significative difficoltà nel rispetto del termine per il completamento delle verifiche dei requisiti per i contratti di importo tra i 40.000,00 ed i 150.000,00 euro (affidati direttamente dal RUP). Tali difficoltà sono dipese, per un verso dal numero elevatissimo di contratti, per l'altro verso dalla circostanza che il personale della SUA è stato disponibile per meno del 50% del tempo potenziale (causa comandi concordati). I ritardi sono tutti rientrati nel mese di gennaio 2022 e per l'anno in corso si avrà un monitoraggio specifico di questo indicatore. L'obiettivo complessivamente è stato raggiunto

OBIETTIVO
GESTIONE FUNZIONI DELEGATE E SERVIZI DI STAFF

DESCRIZIONE		Il Servizio affari generali è incaricato della gestione di attività e servizi di diversa natura che comprendono: 1) attività di staff come l'Ufficio Comunicazione e la Segreteria particolare del Presidente - 2) funzioni delegate dalla regione - organismo intermedio - 3) attività temporanee - supporto amministrativo al CED. Si tratta di funzioni eterogenee che non possono essere tra loro integrate e che sono presidiate da una posizione organizzativa che ne assume il coordinamento a partire da questo esercizio finanziario.				
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Efficacia attività di supporto al CED	Si monitora l'effettiva efficacia dell'azione di supporto mediante questionario di customer	Efficacia	Non inferiore a "buono"	Non rilevante	60%	La valutazione di Buono corrisponde ad una percentuale compresa tra il 70% ed il 90%. L'obiettivo pertanto può ritenersi raggiunto soltanto parzialmente in quanto la valutazione del servizio assistito è risultata, pur pienamente sufficiente (60%), comunque inferiore all'obiettivo fissato.
Efficacia nell'attività di approvvigionamento	N. contratti e convenzioni rinnovate e o adeguate entro il termine di scadenza /n. contratti e convenzioni scadute	Efficienza	90%	Dato non disponibile	100%	Nel corso del 2021 sono rinnovate o adeguate le seguenti convenzioni: - rinnovo del servizio di brokeraggio, - rinnovo del servizio di fuel card per carburante da autotrazione, - rinnovo di n.ro 36 mesi del contratto di noleggio delle 4 multifunzioni, - rinnovo di n.ro 36 mesi del contratto di noleggio delle 4 multifunzioni dei centri operativi. - rinnovo di n.ro 12 mesi del contratto di noleggio di 1 multifunzione allocata nella sede della Provincia di P.le della Pace, - approvazione dello schema di accordo sulle spese dei Centri per l'Impiego,

OBIETTIVO

MISURE MINIME DI SICUREZZA INFORMATICA

DESCRIZIONE Obiettivo che costituisce aggiornamento di pari obiettivo triennale del PEG 2020-22 coerente con l'obiettivo operativo "DIGITALIZZAZIONE 2.0 DEI PROCESSI DELL'ENTE" del DUP 21-23. Nell'ambito del più ampio progetto strategico della digitalizzazione di tutti i processi dell'ente, occorre che l'infrastruttura sia conforme ad adeguati standard di sicurezza per garantire la stabilità e le necessarie prestazioni dei servizi ICT oltre che la sicurezza contro il furto o la distruzione di dati sia incidentale che dolosa. Le misure minime di sicurezza ICT emanate dall'AgID, sono il riferimento pratico cui si farà riferimento per valutare e migliorare il livello di sicurezza informatica dell'amministrazione, al fine di contrastare le minacce informatiche più frequenti.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Realizzazione del piano di adeguamento previsto per il 2021	La realizzazione degli investimenti necessari per far fronte al piano di adeguamento permetteranno di raggiungere lo standard di sicurezza desiderato	Efficacia	Realizzazione almeno al 90%	90%	100%	Sono state realizzate le seguenti azioni: - l'elaborazione delle misure minime di sicurezza con il relativo stato di adozione sono stati acquistati al protocollo n° 20335 del 05/08/2021; - è stato stilato un piano di gestione delle misure minime, compilando la tabella proposta da AGID. Nel 2021 sono state realizzate le misure previste ed in particolare: ABSC 1 (CSC 1): INVENTARIO DEI DISPOSITIVI AUTORIZZATI E NON AUTORIZZATI; ABSC 2 (CSC 2): INVENTARIO DEI SOFTWARE AUTORIZZATI E NON AUTORIZZATI; ABSC 3 (CSC 3): PROTEGGERE LE CONFIGURAZIONI DI HARDWARE E SOFTWARE SUI DISPOSITIVI

OBIETTIVO

RIORGANIZZAZIONE DEI CENTRI OPERATIVI DI MANUTENZIONE DELLE STRADE

DESCRIZIONE	In seguito della conclusione delle procedure di passaggio di una parte della rete stradale all'ANAS (per circa 200 km di strade), occorre ridefinire le aree di competenza dei centri operativi anche al fine di ottimizzare le modalità di intervento sia ordinario che in caso di emergenza.					
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Ridefinizione delle aree di competenza dei centri operativi	Atto di approvazione del nuovo assetto organizzativo dei centri operativi con attribuito il relativo reticolo stradale di competenza	Efficacia	Determina/atto amministrativo	Il progetto non era presente	Fatto	Nel secondo semestre 2021 è stata avviata la riorganizzazione dell'Ufficio Manutenzione Strade Provinciali, tramite il confronto tra l'Amministrazione, alcune OO.SS e alcune RSU. Con Decreto del Presidente n° 300 del 29/12/2021 è stata effettuata la presa d'atto del Verbale d'intesa relativo alla riorganizzazione dell'Ufficio Manutenzione strade provinciali. Successivamente con comunicazione di servizio prot. 34733 del 28/12/2021 si è proceduto ad una ridistribuzione del personale operante su strada.

OBIETTIVO

RIORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA DI PREVENZIONE E PROTEZIONE: DALLA SICUREZZA DEI LAVORATORI AD UN SISTEMA INTEGRATO HSE "HEALTH, SAFETY E ENVIRONMENT" (SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE)

DESCRIZIONE

L'emergenza sanitaria correlata alla pandemia da SARS-CoV-2 ha pesantemente messo sotto pressione il mondo del lavoro (datori di lavoro e lavoratori), nel quale in tempi molto brevi si è dovuto attuare la sperimentazione di nuove procedure e pratiche finalizzate all'equilibrio tra funzionalità dei servizi e sicurezza dei lavoratori.

In termini generali la valutazione di un alto rischio come quello del SARS-CoV-2 ha fatto emergere chiaramente la necessità di una nuova visione integrata del sistema "aziendale" della prevenzione, consolidatosi nel tempo secondo dell'architettura prevista dal D.Lgs 81/2008, finalizzata all'integrazione tra le aree della prevenzione e tutela della salute, della sicurezza sul lavoro e della qualità e sostenibilità ambientale, secondo criteri di efficienza ed efficacia in "una prospettiva di miglioramento continuo".

Il progetto, attraverso una complessiva necessaria riorganizzazione del Servizio Prevenzione e Protezione, è finalizzato alla definizione di un nuovo sistema di gestione integrata "salute, sicurezza e qualità ambientale", orientato ad una più diffusa cultura della prevenzione del rischio nei luoghi di lavoro e delle condizioni necessarie allo sviluppo sostenibile. Il nuovo sistema dovrà necessariamente confrontarsi e risultare adeguato alle principali innovazioni della disciplina normativa in materia di lavoro agile, tra cui il "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA).

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Approvazione della riorganizzazione del sistema della sicurezza da parte del Datore di lavoro ai sensi del DLgs 81/2008	Approvazione della struttura con Decreto del Presidente	Temporale\Efficiacia gestionale	Decreto del Presidente entro il 31 dicembre 2021	-	Decreto del Presidente adottato entro il 31 dicembre 2021 Fatto	Il Documento è stato approvato con Decreto del Presidente n. 306 del 31 12.2021. E' stata integrato un'analisi delle attività svolte e del modello organizzativo, nonché dalle stesse proposte di miglioramento.

4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – RISULTATI

OBIETTIVO PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA – ADEMPIMENTI						
DESCRIZIONE						
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. - Attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione individuati nel Piano. - Rispetto delle linee guida e delle misure generali e specifiche del PTPCT L'obiettivo coinvolge tutti i dipendenti per quanto riguarda le modalità di lavoro, alla luce delle misure di prevenzione del rischio corruttivo. a dimensione della maggior trasparenza dell'attività amministrativa verso l'esterno sarà effettuata mediante l'aggiornamento del sito web dell'Ente.						
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Esito monitoraggio linee guida rotazione (approvate con Decreto del Presidente n. 196/2019)	Indicatore di risultato	Efficacia gestionale	90%	100%	100%	Al 31 dicembre il Dirigente ha attestato lo stato di attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza. Le misure generali pianificate nello specifico: Codice comportamento, Rotazione ordinaria, Incarichi extraistituzionali, Whistleblowing, Formazione, Trasparenza, Pantouflage e Patti integrità, sono state attuate. La misura "Rotazione straordinaria" non è stata attuata per circostanze che hanno spinto il Responsabile Anticorruzione a ritenere non sussistenti i presupposti per l'adozione di detta misura, in questa fase non obbligatoria. Le risultanze delle misure specifiche attuate, sono contenute in 4 reports

trimestrali e in una relazione annuale che forniscono elementi di indirizzo sia per lo sviluppo del sistema del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sia per la misurazione della performance individuale ed organizzativa dell'ente.

Attuazione disciplina trasparenza	Indicatore di risultato	Efficacia gestionale	90%	100%	90%	Durante tutto l'anno è stato effettuato il monitoraggio relativamente agli obblighi di trasparenza intervenendo in tutte le criticità rilevate e che sono state tutte risolte positivamente e in ottemperanza alle norme di legge.
--------------------------------------	-------------------------	----------------------	-----	------	-----	--

OBIETTIVO

CUSTOMER SATISFACTION MIGLIORAMENTO CONTINUO DELL' INDAGINE E PROSEGUIMENTO DELL'ADEGUAMENTO AI REQUISITI MINIMI DELLA LINEA GUIDA N°4 NOVEMBRE 2019 DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

DESCRIZIONE	L'ascolto degli utenti esterni ed interni e la rilevazione della soddisfazione, mediante la customer satisfaction, sono diventate attività permanenti, costanti, pianificate e organizzate dell'Ente, in quanto solo il monitoraggio costante consente di far emergere la percezione della qualità dei servizi erogati e il livello di soddisfazione correlato, per poter così impostare eventuali interventi di miglioramento. La customer satisfaction permette di individuare il potenziale di miglioramento dell'amministrazione, i fattori su cui si registra lo scarto maggiore tra ciò che l'amministrazione è stata in grado di realizzare e ciò di cui gli utenti hanno effettivamente bisogno o che si aspettano di ricevere dalla stessa amministrazione. L'indagine di customer vera e propria viene affiancata da un'analisi delle risultanze delle indagini svolte, in questo modo il processo di raccolta, elaborazione e analisi dei dati viene posto in essere in modo strutturato, sistematico e trasparente, ed è, pertanto, in grado di fornire un valido supporto per identificare gli elementi migliorativi dei servizi in un'ottica di riprogettazione e di miglioramento delle performance. Nel triennio 2021 – 2023 la Provincia si pone l'obiettivo di continuare a realizzare e potenziare le indagini di customer satisfaction e di utilizzare i dati derivanti dalle rilevazioni per identificare degli elementi migliorativi dell'indagine ed individuare i punti di forza e di debolezza dei servizi offerti, con la predisposizione da parte dei dirigenti di indicazioni programmatiche per migliorare le performance. - Sarà effettuato inoltre 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	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
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%	anno 2019 n.259 anno 2020 n.474	+16,03%	Gli stakeholder esterni sono passati da 474 dell'anno 2020 a 550 dell'anno 2021, con un aumento del 16,03% a fronte di un 5% previsto, pertanto l'obiettivo è stato ampiamente raggiunto.

VALUTAZIONE PERSONALE NON DIRIGENZIALE

Posizioni organizzative

Il Presidente con nota prot. n. 25591 in data 30.09.2021 ha emanato linee guida sulla retribuzione di risultato e sulle metodologie di misurazione e valutazione delle P.O. e dirigenti, mantenendo per l'anno 2021 il vigente sistema di misurazione e valutazione della Performance di cui ai Decreti n. 270 del 28 novembre 2019 e n° 296 del 30/12/2020.

Il Presidente, con decreto n. 284 del 22/12/2020 ha approvato il Piano del Fabbisogno relativo all'area delle Posizioni Organizzative dal 1 gennaio 2021.

Con determina dirigenziale, a firma di tutti i dirigenti, n° 1646 del 24 dicembre 2020, sono state istituite le posizioni organizzative dal 1° gennaio 2021.

Con determine dirigenziali, ciascun Dirigente ha conferito al proprio personale gli incarichi di Posizione Organizzativa dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2023.

Tutte le 17 P.O. sono state valutate sia sulla performance individuale che sulla performance organizzativa, relativamente due progetti comuni a tutto l'Ente descritti in precedenza.

Alla performance organizzativa è stato assegnato il punteggio pieno, vale a dire 300 millesimi per ogni Posizione Organizzativa, come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance 2021, così suddivisi:

1. 150 punti – Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – adempimenti;
2. 150 punti – sui risultati dell'indagine di Customer Satisfaction – miglioramento continuo dell'indagine e proseguimento dell'adeguamento ai requisiti minimi della linea guida n° 4 di novembre 2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

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 quattro progetti massimo 6 progetti. Analizzando la valutazione dei progetti al 31/12/2021, si rileva che i progetti di 13 Posizioni Organizzative hanno raggiunto il 100%, mentre n. 5 progetti di 4 Posizioni Organizzative sono stati realizzati parzialmente (n. 2 progetti al 90%, n. 2 progetti al 50%, n. 1 progetto al 60%).

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 370 a 390,47.

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

STATISTICHE VALUTAZIONI COMPORTAMENTO			
NUMERO	MINIMO	MEDIA	MASSIMA
17	370	390,47	400

Personale del comparto

Il personale di comparto della Provincia di Parma per l'anno 2021 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 137 dipendenti, oltre 7 che non hanno avuto accesso perché hanno lavorato meno di 60 giorni nell'arco del 2021. Per la performance organizzativa tutti i dipendenti di comparto sono stati valutati sui due progetti comuni di Ente, sopra descritti.

La performance organizzativa è stata valutata a punteggio pieno, attribuendo 200 millesimi per ogni dipendente del comparto, come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance 2019, così suddivisi:

3. 100 punti – Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – adempimenti;
4. 100 punti – sui risultati dell'indagine di Customer Satisfaction – miglioramento continuo dell'indagine e proseguimento dell'adeguamento ai requisiti minimi della linea guida n°4 novembre 2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

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	81	100%	59,12
Da 900 a 949,99	41	95%	29,93
Da 850 a 899,99	4	90%	2,92
Da 800 a 849,99	9	85%	6,57
Da 700 a 799,99	1	80%	0,73
Da 600 a 699,99	0	70%	0
Da 510 a 599,99	1	60%	0,73
Inferiore a 510	0	0%	0

Relativamente alla sola valutazione del comportamento, punteggio massimo 400, il Personale di Comparto si è collocato in un range da 208 a 400.

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
137	208	342	400

Nel 2021 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 è 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.

Complessivamente sono stati attribuiti n. 22 premi individuali così attribuiti tra i diversi servizi:

Servizi	Premi individuali attribuiti
Servizi Affari Generali-Stazione Unica Appaltante – Anticorruzione e trasparenza-Provveditorato Economato e Politiche del Personale – Organizzazione – Controllo Strategico e di Gestione – Progetto Province&Comuni	n. 2
Servizi Viabilità e Infrastrutture – Trasporti e Eccezionali – Espropri – Edilizia Scolastica – Manutenzione del Patrimonio	n. 12
Servizio Finanziario – Gestione del Personale – Partecipate – Sistemi Informativi – Pari Opportunità	n. 4
Servizio Pianificazione Territoriale – Trasporti – Programmazione Rete Scolastica – Gestione Amministrativa del Patrimonio – Statistica SIT e Sicurezza Territoriale	n. 4

Infine l'Ente ha valutato l'opportunità ed ha istituito due progetti speciali ai quali sono state adibite due unità di personale che, pur mantenendo il proprio lavoro ordinario, sono state disponibili a collaborare con uffici interessati da un temporaneo sovraccarico di lavoro.

Le istanze sono pervenute dal Dirigente del Servizio Finanziario Gestione del Personale Partecipate Sistemi Informativi, con la quale è stata richiesta l'attivazione di due progetti che seguono:

- supporto all'Ufficio Sistemi Informativi Protocollo e Gestione Documentale: *"Garantire il funzionamento delle procedure amministrative del CED, in un ottica di ottimizzazione delle professionalità disponibili nel personale dell'ente, impiegando un istruttore amministrativo di altro ufficio dell'ente con competenze in ambito di procedimenti di acquisto di beni e servizi sulle piattaforme elettroniche di acquisto della PA, per svolgere la funzione di responsabile del procedimento ai sensi della L. 241/1990 dell'ufficio per le procedure di acquisizione dei beni e servizi di carattere informatico necessari all'ufficio"*
- supporto all'Ufficio Gestione giuridica del personale, in considerazione delle 19 procedure concorsuali programmate per il 2021 e la programmata riorganizzazione del controllo presenze.

Sono quindi stati individuati due dipendenti che hanno realizzato i progetti al termine dei quali, il Dirigente del Servizio Finanziario Gestione del Personale Partecipate Sistemi Informativi, ha valutato i risultati raggiunti e la misura di attribuzione dell'incentivo teoricamente previsto.

Tale è la Relazione al Piano della Performance 2021.

Parma, lì 08 giugno 2022

PER IL SEGRETARIO GENERALE
IL VICE SEGRETARIO
Dott. Ugo Giudice
*(Documento firmato digitalmente
ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 82/2005
e ss.mm.ii)*

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
Posizione Organizzativa
Rag. Emanuela Morelli
*(Documento firmato digitalmente
ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 82/2005
e ss.mm.ii)*