



**PROVINCIA
DI PARMA**

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017

<u>PREMESSA</u>	<u>3</u>
<u>CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI</u>	<u>3</u>
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DIRIGENTI	5
PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENTI	7
RETRIBUZIONE DI RISULTATO DIRIGENTI	10
<u>ANALISI DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI</u>	<u>12</u>
<u>RISULTATI DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI.....</u>	<u>12</u>
<u>PROSPETTIVE FUTURE</u>	<u>29</u>
<u>VALUTAZIONE PERSONALE NON DIRIGENZIALE.....</u>	<u>29</u>
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	29
PERSONALE DEL COMPARTO	31

PREMESSA

Il Piano della Performance 2017 è stato approvato unitamente al Piano Esecutivo di Gestione, in quanto parti funzionali dello stesso documento di programmazione dell'Ente, con Decreto del Presidente n°129 del 10 agosto 2017, e pubblicato 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 suddetto Piano è stato redatto ai sensi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n°150 e ss.mm.ii, e si ispira al principio del lavoro per obiettivi, della misurazione delle prestazioni e della valorizzazione del merito. Nel Piano sono definiti gli obiettivi strategici che la Provincia di Parma si è posta per l'anno di riferimento e che contribuiscono a realizzare le priorità politiche. Per ogni obiettivo strategico sono stati definiti i responsabili, i tempi di attuazione, i risultati attesi e i relativi indicatori per consentire di misurarne il grado di realizzazione a fine anno. Gli indicatori, inoltre, sono stati costruiti in modo da misurare o il grado di efficacia interna/esterna o il livello di efficienza, a seconda del tipo di obiettivo. In tutti i casi gli indicatori riportano il valore di raggiungimento atteso (target), l'unità di misura nonché il valore di partenza considerato (ad esempio: quello dell'anno precedente), nel caso di indicatori che prevedono aumenti o diminuzioni rispetto ad un valore di riferimento.

Gli obiettivi, che costruiscono il Piano, sono collegati alla valutazione della performance organizzativa e individuale di tutto il personale. La fase della valutazione prende il via con il monitoraggio degli obiettivi al 31/12 e prosegue con la valutazione delle Performance organizzativa e individuale (valutazione dei dirigenti, dei titolari di Posizioni Organizzative, Alte Professionalità 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 2017; inoltre si rendono noti i risultati raggiunti negli obiettivi strategici mediante gli indicatori individuati a inizio anno, potendo misurare, così, in modo chiaro e trasparente, i risultati raggiunti. Si conclude in questo modo il ciclo di gestione annuale della performance.

CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI

Il ciclo di gestione della performance nel corso del 2017, articolato come previsto dal D. Lgs. 150/2009, è stato integrato con gli adempimenti previsti in materia di trasparenza, controlli interni e anticorruzione; in particolare, nel Piano della Performance sono state individuate le macro-azioni e sono stati assegnati gli obiettivi da perseguire. Per ogni obiettivo è stato definito il risultato da raggiungere e almeno un indicatore che permetta di misurarne la realizzazione.

Nel Piano della Performance sono stati inseriti i seguenti obiettivi:

- l'adozione di un Regolamento in materia di accesso civico generalizzato al fine di dare attuazione al nuovo principio di trasparenza introdotto dal legislatore e di evitare comportamenti disomogenei tra gli uffici. In particolare il Regolamento doveva prevedere: una sezione dedicata alla disciplina dell'accesso civico "semplice" connesso agli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n°33/2013 ed una seconda sezione dedicata alla disciplina dell'accesso "generalizzato";
- corso di formazione rivolto ai funzionari e agli istruttori direttivi del Servizio Affari Generali in materia di "Il nuovo Accesso Civico";
- sulla base del monitoraggio delle attività del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e dell'analisi dei bisogni formativi evidenziati dai dirigenti e dai funzionari

titolari di Posizione organizzativa, si realizzeranno attività formative mediante la redazione e la distribuzione di apposite dispense, con particolare attenzione al quadro generale delle novità normative in materia di prevenzione della corruzione.

Infine sono state pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente le attestazioni del Nucleo di Valutazione previste dal d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.

Gli obiettivi del Piano della Performance sono stati collegati alla performance individuale dei Dirigenti. Al Personale titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità sono stati assegnati altri progetti sui quali è stata valutata la performance individuale, e per ogni obiettivo è stato previsto almeno un indicatore per misurarne la realizzazione. Conseguentemente, sono state allocate le rispettive risorse finanziarie.

Tre degli obiettivi del Piano, inoltre, hanno riguardato la performance organizzativa dell'Ente e a questa è stata collegata parte dei punteggi di valutazione della performance di dirigenti, Posizioni Organizzative e comparto.

E' stato realizzato il monitoraggio degli obiettivi del Piano della performance e dei progetti collegati al risultato, procedendo così alla valutazione della performance organizzativa e individuale. Conseguentemente sarà determinato il riconoscimento economico a tutti i dipendenti, in modo da valutare e valorizzare il merito di ciascuno.

Per l'anno 2017, relativamente ai sistemi di valutazione, si è ritenuto opportuno procedere come segue:

- **Dirigenti e Titolari di Posizione Organizzativa** – con Decreti del Presidente n°196 del 23.11.2017 e n° 206 del 28.11.2017 sono stati aggiornati e confermati i sistemi di misurazione e valutazione adottati nel 2016;
- **Comparto** – con Decreto del Presidente n° 146 del 25.10.2017 è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione per l'anno 2017 che sostanzialmente mantiene inalterato l'impianto di valutazione adottato nel 2016.

Si riportano, di seguito, le caratteristiche principali del sistema di valutazione 2017:

- a) la retribuzione di risultato teorica massima di ciascuna posizione organizzativa è confermata al 15% di quella di posizione (Decreto del Presidente n°175 del 25 ottobre 2017);
- b) la retribuzione di risultato massima teorica dei dirigenti, per l'anno 2017, è stabilita, con Decreto del Presidente n°175 del 25 ottobre 2017, nella misura del 15% del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti;
- c) La procedura per il sistema premiale dei dirigenti viene organizzata nel modo seguente:
 - L'entità del fondo per i dirigenti è calcolata dal Servizio Personale e individuata in apposita determina.
 - Come primo passaggio della procedura, il Servizio Personale comunica al Nucleo di valutazione l'entità complessiva della retribuzione di risultato teorica massima di tutti i dirigenti, calcolata secondo quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale e dal Decreto Presidenziale n°175 del 25 ottobre 2017.
 - Il secondo passaggio della procedura prevede che la retribuzione di risultato teorica massima sia calcolata in modo proporzionale alla percentuale della retribuzione di posizione del singolo dirigente sul totale delle retribuzioni di risultato.
 - L'interim sarà valorizzato se esercitato per un periodo non inferiore ai 6 mesi di calendario, e la sua retribuzione sarà determinata proporzionalmente al valore della retribuzione di posizione teorica assegnata alla posizione dirigenziale "scoperta" rispetto al totale delle retribuzioni di posizione, all'interno del range di oscillazione tra il 20 e 30%, con effettuazione di arrotondamenti in modo che il minimo sia almeno il 20% e il massimo non superi il 30%. Per quanto riguarda la Performance Organizzativa, i punti collegati ai progetti dell'Ente sono stati ripartiti nel modo seguente sui tre progetti dell'Ente:

Comparto:

- 1) 100 punti –sui risultati delle indagine di customer satisfaction e l'utilizzo dei dati;
- 2) 100 punti – sull'implementazione delle azioni in merito alla trasparenza e alla prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione;
- 3) 100 punti – sull'adeguamento ai processi di acquisizione di beni, servizi e forniture al correttivo del codice dei contratti D. Lgs. 50 del 18 aprile 2016;

Titolari di Posizione Organizzativa o Alta Professionalità:

- 1) 65 punti –sui risultati delle indagine di customer satisfaction e l'utilizzo dei dati;
- 2) 65 punti – sull'implementazione delle azioni in merito alla trasparenza e alla prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione;
- 3) 70 punti – sull'adeguamento ai processi di acquisizione di beni, servizi e forniture al correttivo del codice dei contratti D. Lgs. 50 del 18 aprile 2016;

Dirigenti:

- 1) 80 punti –sui risultati delle indagine di customer satisfaction e l'utilizzo dei dati;
- 2) 80 punti – sull'implementazione delle azioni in merito alla trasparenza e alla prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione;
- 3) 80 punti – sull'adeguamento ai processi di acquisizione di beni, servizi e forniture al correttivo del codice dei contratti D. Lgs. 50 del 18 aprile 2016;

Per il comparto, per i titolari di posizione organizzativa o alta professionalità e dirigenti: per gli obiettivi relativi alle azioni in merito alla trasparenza e alla prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione e all'adeguamento ai processi di acquisizione di beni, servizi e forniture al correttivo del codice dei contratti D. Lgs. 50 del 18 aprile 2016, sarà assegnato il punteggio pieno solo se gli obiettivi saranno completamente raggiunti; in caso di percentuali di raggiungimento comprese fra il 70 e il 99, il punteggio sarà attribuito in modo proporzionale; in caso di valutazioni inferiori a 70 (escluso), non sarà attribuito alcun punteggio. Per l'indagine di customer sarà assegnato il punteggio pieno solo se verrà raggiunto il 70% del punteggio massimo, per risultati inferiori il punteggio sarà attribuito in modo proporzionale. Qualora per motivi oggettivi ed adeguatamente motivati, un Dipendente del Comparto o un Dipendente incaricato di P.O. o Alta Professionalità o un Dirigente sia inserito in un settore escluso da uno o più degli obiettivi sopraindicati, i punti teoricamente assegnabili saranno ripartiti equamente fra gli altri obiettivi e saranno assegnati in funzione della percentuale di raggiungimento di questi ultimi.

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 organizzativa dirigenti

La performance organizzativa dell'Ente per l'anno 2017 è stata valutata sulla base di tre progetti comuni a tutto l'Ente e trasversali a tutti i Servizi:

- il primo obiettivo ha riguardato l'"Indagine di customer satisfaction – utilizzo dati e indagine sui servizi"; in continuità con quanto fatto negli anni precedenti, è stata realizzata l'indagine di customer, finalizzata a conoscere il livello di soddisfazione dei propri utenti esterni ed interni, e sono stati utilizzati i dati derivanti dalle rilevazioni fatte negli anni passati per identificare sia gli elementi migliorativi che la progettazione di eventuali azioni correttive.
- Il secondo obiettivo ha riguardato l'"implementazione delle azioni in merito alla trasparenza e alla prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione": nell'ambito del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità tutti i servizi dell'ente hanno intrapreso azioni sinergiche in tal senso. In

particolare si prevedeva, dal 2017, di pubblicare i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria per il 100% in formato di tipo aperto, e la redazione, da parte dei dirigenti al Responsabile Anticorruzione, di una relazione concernente le azioni effettuate nel 2017 nell'ambito della prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità.

- Il terzo obiettivo ha riguardato l'“Adeguamento dei processi di acquisizione di beni, servizi e forniture al correttivo del codice dei contratti D.Lgs. 50 del 18 aprile 2016”; considerato il fatto che il D.Lgs 19 aprile 2016, n°56, recante “Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 18 aprile 2016, n°50 (il “decreto Correttivo”), entrato in vigore il 20 maggio 2017, ha apportato numerose modifiche, l'Ente ha ritenuto opportuno attuare una serie di azioni sinergiche ed individuali, al fine di adeguare le procedure di acquisizione di beni, servizi e forniture alle novità normative. Le azioni intraprese hanno riguardato la formazione interna ed esterna dei dipendenti, la redazione del Regolamento sul principio di rotazione negli appalti, e il controllo di almeno il 70% delle determinazioni di affidamento di lavori/servizi ai fini del rispetto delle procedure di acquisto.

La performance organizzativa è stata valutata per un massimo teorico di 240 millesimi per ogni dirigente, come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance 2017, così suddivisi:

1. 80 punti – sui risultati delle indagini di customer satisfaction e l'utilizzo dei dati;
2. 80 punti – sull'implementazione delle azioni in merito alla trasparenza e alla prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione;
3. 80 punti – sull'adeguamento ai processi di acquisizione di beni, servizi e forniture al correttivo del codice dei contratti D. Lgs. 50 del 18 aprile 2016.

Relativamente al progetto di Ente denominato “**Indagine di customer satisfaction – utilizzo dati e indagine sui servizi**”, il Nucleo di valutazione, sulla base dei dati e della comunicazione del dirigente competente, ha verificato:

- che le indagini hanno riguardato n. 25 soggetti, di cui n.10 interni e n.15 esterni, che la somministrazione dei questionari è avvenuta nel periodo tra il 20 e il 21 settembre 2017, che in data 4 ottobre 2017 sono stati fatti numerosi solleciti tramite mail; pertanto, i tempi prestabiliti sono stati rispettati. Per la somministrazione dei questionari si è continuato ad utilizzare la piattaforma LimeSurvey, software disponibile gratuitamente;
- che il Servizio Politiche del Personale – Organizzazione – Controllo Strategico e di Gestione – Statistica, entro il mese di novembre, come previsto, ha redatto una relazione sugli esiti delle indagini e sulla confrontabilità tra l'indagine 2017 e quella 2016. Le informazioni sono state trattate sempre in forma anonima e aggregata;
- che ogni dirigente ha redatto entro il 31.12.2017 una relazione sulle risultanze delle indagini degli anni precedenti con la progettazione di eventuali azioni correttive.

Il Nucleo di valutazione ha, pertanto, riconosciuto e validato il pieno raggiungimento del risultato del suddetto obiettivo, come monitorato nel capitolo relativo ai risultati degli obiettivi strategici, e quindi ha attribuito 80 punti a ciascun dirigente.

Relativamente al progetto di Ente denominato “**Implementazione delle azioni in merito alla trasparenza e alla prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione**”, il Nucleo di valutazione, sulla base dei dati e delle comunicazioni dei Dirigenti competenti, ha verificato:

- che i documenti prodotti dall'Ente e pubblicati nel 2017 nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ente sono per il 100% in formato di tipo aperto. I soli documenti presenti in formato non aperto sono stati acquisiti da altri soggetti o Enti esterni (ad es. gli organi di controllo), o sono stati redatti su modelli forniti da altri organismi (ad esempio Anac o Istat) che la Provincia non è autorizzata a modificare, o sono stati pubblicati prima del 2017;
- che ogni Dirigente ha rendicontato al Responsabile dell'Anticorruzione le azioni effettuate durante l'anno mediante apposita scheda.

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

attribuito 80 punti a ciascun Dirigente.

Relativamente al progetto di Ente denominato “Adeguamento dei processi di acquisizione di beni, servizi e forniture al correttivo del codice dei contratti D.Lgs. 50 del 18 aprile 2016” il Nucleo di valutazione, sulla base dei dati e delle comunicazioni dei Dirigenti competenti, ha verificato:

- che è stata fatta la formazione ai Dipendenti e precisamente n°3 corsi di formazione interna e 138 ore complessive di formazione esterna;
- che il Regolamento avente ad oggetto: **“Approvazione Regolamento per l’applicazione del principio di rotazione nelle procedure per affidamenti di beni, servizi e lavori di valore inferiore alla soglia comunitaria”**, è stato redatto ed è stato presentato al Consiglio Provinciale nella seduta del 18 dicembre 2017, per essere approvato (proposta n.1773). Che su richiesta di alcuni Consiglieri il Presidente, con proprio atto n. 55 del 18 dicembre 2017, ha ritenuto opportuno rinviare l’approvazione per consentire l’approfondimento richiesto. Pertanto la mancata approvazione del Regolamento in oggetto è stata esclusivamente dovuta ad una decisione politica di natura discrezionale per sua natura esterna alla procedura;
- che nel corso del 2017 è stato controllato il 100% delle determine di affidamento di lavori e forniture di servizi, anche in considerazione del fatto che il monitoraggio del grado di adesione degli Enti locali alle convenzioni-quadro stipulate da Consip e al mercato elettronico per l’approvvigionamento di beni e servizi è oggetto di particolare attenzione da parte della Corte dei Conti, in un’ottica di razionalizzazione e di contenimento della spesa pubblica.

Il Nucleo di valutazione ha, pertanto, riconosciuto e validato il pieno raggiungimento del risultato del suddetto obiettivo, come monitorato nel capitolo relativo ai risultati degli obiettivi strategici, e quindi ha attribuito 80 punti a ciascun Dirigente.

Performance individuale dirigenti

Il Nucleo di valutazione ha il compito di valutare la 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 760 millesimi, per metà valutati sulla base del raggiungimento di obiettivi prestazionali e per l’altra metà sulla base del comportamento.

La performance individuale legata alle prestazioni è connessa al raggiungimento di tre obiettivi che sono stati proposti dai dirigenti, in accordo con il Segretario Generale e con i Consiglieri delegati di riferimento. I tre progetti approvati per ogni dirigente sono diventati parte integrante del Piano della performance 2017.

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

CODICE	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO	% RAGGIUNTA AL 31.12.2017	NOTE
2017- ANN1	Monitoraggio e velocizzazione riscossioni – superamento situazione di squilibrio finanziario con Enti Locali Territoriali	40	100	Il progetto è stato concluso ed è in linea con gli indicatori dell’obiettivo previsto
2017- ANN2	Adozione nuovo applicativo per la redazione del Bilancio Consolidato e della contabilità economico-patrimoniale	40	100	Il progetto è stato concluso ed è in linea con gli indicatori dell’obiettivo previsto
2017- ANN3	Integrazione formativa tra Servizio Finanziario (ad interim) e Servizio Viabilità	20	100	Il progetto è stato concluso ed è in linea con gli indicatori dell’obiettivo previsto
2017- ANN4	Monitoraggio tassi di incidentalità e definizione priorità interventi di riqualificazione	50	100	Il progetto è stato concluso ed è in linea con gli indicatori dell’obiettivo previsto
2017- ANN5	Riorganizzazione ufficio concessioni e pubblicità	30	100	Il progetto è stato concluso ed è in linea con gli indicatori dell’obiettivo previsto
2017- ANN6	Integrazione formativa tra Servizio Finanziario (ad interim) e Servizio Viabilità	20	100	Il progetto è stato concluso ed è in linea con gli indicatori dell’obiettivo previsto
2017- PER1	Attuazione del Piano Regionale di controllo della nutria	30	100	Il progetto è stato concluso ed è in linea con gli indicatori dell’obiettivo previsto
2017- PER2	Variante al Piano territoriale del Parco Fluviale del Taro	50	100	Il progetto si può considerare raggiunto nonostante che l’approvazione delle controdeduzioni sia avvenuta dopo il termine del 31/12/2017 con atto di Consiglio provinciale n. 5 del 26/1/2018, a causa della richiesta di effettuare ulteriori approfondimenti presentata dalla Unione Parmense degli Industriali in data 6 dicembre 2017 (ns. prot. 33690 del 14/12/2017). La proposta di delibera è stata comunque consegnata al Consigliere delegato prima del suddetto termine, con lettera prot. 33502 del 13/12/2017. Il Nucleo di Valutazione non ritiene infatti che il ritardo nell’approvazione, peraltro dovuto alla necessità di rispondere ad una richiesta esterna, abbia comportato conseguenze significative sul piano dell’efficacia dell’approvazione medesima. Il Nucleo di valutazione, quindi, valuta la percentuale di raggiungimento al 100% in ragione di quanto sopra esposto.

CODICE	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO	% RAGGIUNTA AL 31.12.2017	NOTE
2017- PER3	Formazione finalizzata a programmi e progettazione europea	20	100	Il progetto è stato concluso ed è in linea con gli indicatori dell'obiettivo previsto
2017- TAV1	Adozione di una disciplina sulle diverse tipologie di accesso	50	100	Il progetto è stato concluso ed è in linea con gli indicatori dell'obiettivo previsto
2017- TAV2	Attività formativa Personale Servizio Affari Generali in materia di accesso civico	30	100	Il progetto è stato concluso ed è in linea con gli indicatori dell'obiettivo previsto
2017- TAV3	Formazione del Personale attraverso apposite dispense	20	100	Il progetto è stato concluso ed è in linea con gli indicatori dell'obiettivo previsto

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

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

I punteggi ottenuti da ciascun dirigente, collegati alla performance legata alle prestazioni, sono stati validati dal Nucleo di valutazione e saranno riconosciuti proporzionalmente in base alla percentuale di raggiungimento e al peso dei due progetti di ciascun dirigente, come dettagliatamente espresso nella tabella precedente.

Il Nucleo di valutazione, inoltre, ha espresso la valutazione relativa alla performance individuale collegata al comportamento per 3 dirigenti. Il Nucleo di valutazione ha basato la propria valutazione sulle evidenze richieste al Segretario generale dell'Ente, al Presidente, al Responsabile della trasparenza e alla Responsabile anticorruzione e controlli interni, e sulle relazioni di autovalutazione predisposte da ciascun dirigente. Il Presidente non ha comunicato nessuna osservazione in merito a quanto richiesto.

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

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°175 del 25 ottobre 2017. L'Ufficio Trattamento Economico ha comunicato al Nucleo di valutazione l'entità complessiva della retribuzione di risultato teorica massima di tutti i dirigenti calcolata come sopra indicato. Inoltre l'Ufficio ha trasmesso la determina relativa al fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza per l'anno 2017.

Per i dirigenti cui è affidato l'interim di altre posizioni l'interim viene valorizzato se esercitato per un periodo non inferiore ai 6 mesi di calendario, e la sua retribuzione è determinata proporzionalmente al valore della retribuzione di posizione teorica assegnata alla posizione dirigenziale "scoperta" rispetto al totale delle retribuzioni di posizione, all'interno del range di oscillazione tra il 20 e 30%, con effettuazione di arrotondamenti in modo che il minimo sia almeno il 20% e il massimo non superi il 30%.

PRODUTTIVITA' DIRIGENTI ANNO 2017

DIRIGENTE	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PAGATA	RETRIBUZIONE RISULTATO BASE	RETRIBUZIONE INTERIM	VALUTAZIONE OTTENUTA (in millesimi)	RETRIBUZIONE RISULTATO FINALE
Annoni Gabriele	€ 44.340,75	€ 13.038,23	-	976,25	€ 12.728,57
Peri Sergio	€ 42.000,64	€ 12.350,13	-	965,25	€ 11.920,96
Taverna Paola	€ 39.000,00	€ 11.467,80	-	968,50	€ 11.106,57
Annoni Gabriele Interim			€ 8.133,03	976,25	€ 7.939,87

ANALISI DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI

Gli obiettivi strategici presentati nel Piano della Performance 2017 erano 15 (per ognuno dei 3 dirigenti 3 obiettivi, 3 obiettivi per l'interim e 3 generali relativi a tutto l'Ente) e coinvolgevano nella loro realizzazione tutti i dirigenti e i rispettivi consiglieri di riferimento.

Gli obiettivi strategici (12 assegnati ai dirigenti, 3 di Ente) sono stati raggiunti al 100%.

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

L'attività del Segretario Generale verrà valutata sulla base della metodologia di valutazione adottata con Decreto Presidenziale n° 191/2017

RISULTATI DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI

Nelle pagine seguenti sono riportati i **risultati ottenuti negli obiettivi strategici** del 2017.

Nel Piano della performance e nella sua relazione di rendicontazione gli obiettivi sono declinati secondo tre categorie: risparmio delle risorse economiche, miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi prestati e innovazione, sia rivolta alla semplificazione, che all'introduzione di nuove tecniche.

Per ogni progetto sono riportati obiettivi e indicatori previsti nel Piano della Performance 2017, e poi i risultati ottenuti al 31/12/2017.

I progetti sono stati predisposti secondo una struttura ad albero, che aggrega gli obiettivi secondo tre macropolitiche, riviste in base a quanto disposto dalla L.56/2014 e dalla Legge Regionale 13/2015, di cui di seguito si esplicita la composizione:

MACROPOLITICA	OBIETTIVI RELATIVI A
POLITICHE PER IL TERRITORIO	Pianificazione territoriale Trasporti Viabilità e infrastrutture Patrimonio Polizia Provinciale Statistica
POLITICHE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E SERVIZI PER LA COMUNITA'	Pubblicità (concessioni) Scuola
POLITICHE DI SUPPORTO INTERNO	Atti Bilancio Organizzazione Controllo Strat. e di Gestione Partecipate Personale Supporto Consiglio Provinciale Sistemi informativi

1. POLITICHE PER IL TERRITORIO

OBIETTIVO	VARIANTE AL PIANO TERRITORIALE DEL PARCO FLUVIALE DEL TARO
DESCRIZIONE	Trascorsi quasi vent'anni dalla approvazione del Piano Territoriale del Parco del Taro, l'Ente di gestione ha proposto alla Provincia una variante parziale al piano vigente inerente la tematica relativa alle aree classificate come "zone di pre-parco speciale frantoi". La Provincia, una volta chiusa la conferenza di pianificazione, dovrà elaborare ed adottare la variante e, successivamente alla fase di deposito e pubblicazione, valutare le osservazioni pervenute e le riserve formulate dalla Regione
CONSIGLIERE DI RIFERIMENTO	CANTONI GIANPAOLO
DIRIGENTE DI RIFERIMENTO	PERI SERGIO

INDICATORE DI EFFICACIA	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Variante al Piano Territoriale	FATTO	SI/NO	Ci si prefigge, entro il 30 giugno 2017, di approvare, con atto di Consiglio Provinciale, la variante al Piano Territoriale
Controdeduzioni alle osservazioni	FATTO	SI/NO	Ci si prefigge, entro il 31 dicembre 2017, di approvare, con atto di Consiglio Provinciale, le controdeduzioni alle osservazioni pervenute e alle riserve formulate dalla Regione.

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Variante al Piano Territoriale	FATTO	SI/NO	La variante è stata adottata con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 26 del 19.6.2017.
Controdeduzioni alle osservazioni	FATTO	SI/NO	Il Consiglio provinciale con deliberazione n. 5 del 26/1/2018 ha approvato le controdeduzioni. La approvazione della delibera da parte del Consiglio dopo il termine del 31/12/2017 è motivata dalla richiesta di effettuare ulteriori approfondimenti presentata dalla Unione Parmense degli Industriali in data 6 dicembre 2017 (ns. prot. 33690 del 14/12/2017). La proposta di delibera è stata comunque consegnata al Consigliere delegato prima del suddetto termine, con lettera prot. 33502 del 13/12/2017.

OBIETTIVO	MONITORAGGIO TASSI DI INCIDENTALITÀ E DEFINIZIONE PRIORITÀ INTERVENTI DI RIQUALIFICAZIONE
DESCRIZIONE	La costante riduzione delle disponibilità finanziarie, e quindi la correlata diminuzione delle possibilità di intervento, impone una sempre maggior attenzione alle priorità, con una rigorosa selezione degli interventi sulla base di parametri oggettivi (numero e localizzazione degli incidenti, gravità, cause e circostanze, ecc.), combinati con l'esperienza degli operatori.
CONSIGLIERE DI RIFERIMENTO	SERPAGLI GIANPAOLO
DIRIGENTE DI RIFERIMENTO	ANNONI GABRIELE

INDICATORE DI EFFICACIA	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Report in cui si individuino i tratti prioritari per gli interventi	FATTO	SI/NO	Ci si prefigge, entro il 31 dicembre 2017 di presentare il report suddetto

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Report in cui si individuino i tratti prioritari per gli interventi	FATTO	SI/NO	Il predetto report è stato redatto. Le informazioni rilevate sono state utilizzate per programmare interventi di ripristino consolidamento e messa in sicurezza delle strade in modo da ridurre la rischiosità

OBIETTIVO	ATTUAZIONE DEL PIANO REGIONALE DI CONTROLLO DELLA NUTRIA
DESCRIZIONE	L'attuazione del Piano Regionale di controllo della nutria (Del.GR 551/2016) deve avvenire sotto la diretta responsabilità della Provincia, che ha il compito, attraverso la Polizia Provinciale, di: eseguire interventi di abbattimento con arma da fuoco; coordinare l'attività dei coadiutori autorizzati; gestire le comunicazioni degli interventi diretti degli agricoltori; gestire le richieste di intervento; fornire le gabbie di cattura dotate di matricola identificativa. Per l'attuazione del piano i Comuni e gli altri soggetti interessati possono sottoscrivere apposite convenzioni con le Province. Entro il 31 marzo di ogni anno la Provincia deve inviare alla Regione un resoconto dettagliato dell'attività di controllo svolta nell'anno precedente.
CONSIGLIERE DI RIFERIMENTO	FRITELLI FILIPPO
DIRIGENTE DI RIFERIMENTO	PERI SERGIO

INDICATORE DI EFFICIENZA	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Interventi di abbattimento con armi da fuoco svolti dalla Polizia Provinciale	40	N.	Nell'ambito del Piano di controllo della nutria la Polizia Provinciale intende attuare entro il 31 dicembre 2017 n. 40 interventi di abbattimento con armi da fuoco. Nel 2016 gli interventi sono stati 36
Nutrie abbattute con arma da fuoco dalla Polizia Provinciale	400	N.	Si intende abbattere entro il 31 dicembre 2017 almeno n. 400 nutrie. Le nutrie abbattute nel 2016 sono state n. 356
Convenzioni con i Comuni e gli Ambiti Territoriali di caccia	10	N.	Ci si prefigge di stipulare entro il 31 dicembre 2017 n. 10 convenzioni con i Comuni e gli Ambiti Territoriali di Caccia per il coordinamento degli interventi.

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Interventi di abbattimento con armi da fuoco svolti dalla Polizia Provinciale	155	N.	L'obiettivo è stato ampiamente superato in quanto gli interventi di abbattimento, nell'ambito del Piano di controllo della nutria, con armi da fuoco sono stati 155 rispetto ai 40 previsti nel 2017. Si precisa che nel 2016 gli interventi effettuati sono stati 36.
Nutrie abbattute con arma da fuoco dalla Polizia Provinciale	1066	N.	Al 31 dicembre 2017 sono state complessivamente abbattute, sempre nell'ambito del Piano di controllo, 1066 nutrie a fronte delle 400 preventivate e dei 356 abbattimenti effettuati nel 2016. L'obiettivo è stato pertanto ampiamente superato.
Convenzioni con i Comuni e gli Ambiti Territoriali di caccia	12	N.	Sono state sottoscritte, entro il 31 dicembre 2017, le convenzioni per il coordinamento degli interventi con i seguenti Comuni: Sissa-Trecasali, Colorno, Busseto, Fontanellato, Salsomaggiore Terme, Fidenza, Collecchio, Noceto, Polesine-Zibello e con i seguenti Ambiti Territoriali di Caccia: PR7, PR4 e PR1. Complessivamente le convenzioni stipulate sono state n.12, quindi l'obiettivo è stato superato.

2. POLITICHE PER LA COMUNITA'

OBIETTIVO	RIORGANIZZAZIONE UFFICIO CONCESSIONI E PUBBLICITÀ
DESCRIZIONE	Il Servizio è stato reinternalizzato dopo precedenti esperienze di esternalizzazione. Il controllo diretto ha permesso di aumentare significativamente il livello delle relative entrate; tuttavia l'Ufficio si trova temporaneamente sguarnito di personale in quanto, dei due addetti, uno si è trasferito in mobilità verso altro ente, mentre il restante addetto si sta assentando per un lungo periodo di malattia (con, al rientro, incipiente pensionamento). L'esigenza di presidiare il Servizio si aggiunge a quella di rivedere le procedure autorizzative per il necessario snellimento delle stesse.
CONSIGLIERE DI RIFERIMENTO	SERPAGLI GIANPAOLO
DIRIGENTE DI RIFERIMENTO	ANNONI GABRIELE

INDICATORE DI OUTCOME	ALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Introiti derivanti da concessioni stradali e autorizzazioni per la pubblicità'	325.600	%	Ci si prefigge di aumentare di almeno il 10% rispetto a quanto introitato nel 2016 che è stato a pari ad € 296.000
Tempi di autorizzazione	gg. 20	N.	L'obiettivo è di migliorare i tempi di attesa del rilascio delle autorizzazioni passando da n. 30 gg. medi del 2016 a n 20 gg.
Controllo pagamenti	FATTO	SI/NO	Si intende attuare un costante monitoraggio sui pagamenti effettuati al fine di evitare ritardi nei pagamenti e la conseguente formazione di crediti da parte dell'Ente. L'Ente produrrà un report riassuntivo della situazione dei pagamenti al 31 dicembre 2017

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Introiti derivanti da concessioni stradali e autorizzazioni per la pubblicità'	325.600	%	Il risultato è migliore rispetto alle attese, in quanto vi sono state entrate per € 347. 926 a fronte dei 325.600 previsti. L'aumento è stato pari al 17,5%
Tempi di autorizzazione	gg. 20	N.	Nel corso del 2017, la tempistica media di rilascio delle autorizzazioni è stata di 20gg, pertanto l'obiettivo è stato raggiunto.
Controllo pagamenti	FATTO	SI/NO	Il report è stato redatto.

OBIETTIVO	ADOZIONE DI UNA DISCIPLINA SULLE DIVERSE TIPOLOGIE DI ACCESSO
DESCRIZIONE	Considerata la notevole innovatività della disciplina dell'accesso generalizzato, che si aggiunge alle altre tipologie di accesso, risulta opportuna l'adozione, anche nella forma di un regolamento sull'accesso, di una disciplina organica e coordinata delle diverse tipologie di accesso, con il fine di dare attuazione al nuovo principio di trasparenza introdotto dal legislatore e di evitare comportamenti disomogenei tra gli uffici che vi devono dare attuazione. In particolare, tale disciplina dovrà prevedere: una sezione dedicata alla disciplina dell'accesso civico "semplice" connesso agli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. n. 33/2013 ed una seconda sezione dedicata alla disciplina dell'accesso "generalizzato".
CONSIGLIERE DI RIFERIMENTO	PRESIDENTE
DIRIGENTE DI RIFERIMENTO	TAVERNA PAOLA

INDICATORE DI EFFICACIA	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Regolamento in materia di accesso civico e accesso generalizzato.	FATTO	SI/NO	Approvazione da parte del Consiglio Provinciale entro il 30 settembre 2017 del Regolamento in materia di accesso civico e accesso generalizzato.

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Regolamento in materia di accesso civico e accesso generalizzato.	FATTO	SI/NO	Con atto di Consiglio n°10 del 30 marzo 2017 è stato approvato il Regolamento in materia di accesso civico e accesso generalizzato . Il Regolamento comprende una sezione dedicata alla disciplina dell'accesso documentale, una seconda sezione dedicata alla disciplina dell'accesso civico "semplice" connesso agli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. n. 33/2013 ed una terza sezione dedicata alla disciplina dell'accesso "generalizzato".

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

OBIETTIVO	FORMAZIONE FINALIZZATA A PROGRAMMI E PROGETTAZIONE EUROPEA
DESCRIZIONE	Panoramica sui principali programmi di finanziamento europeo con particolare riferimento ai temi di interesse per le attività del servizio (es. Life, Horizon 2020, Erasmus+, Creative Europe, Interreg,...). La ricerca di partnership e la creazione di network fra enti territoriali per la definizione delle idee progettuali. Tecniche e strumenti per la presentazione di proposte progettuali sui bandi europei: dalla formulazione della idea progettuale alla strutturazione tecnico tecnico-finanziaria del progetto. L'attività di formazione si articolerà in tre incontri specifici legati agli argomenti sopra elencati.
CONSIGLIERE DI RIFERIMENTO	BIANCHI PAOLO
DIRIGENTE DI RIFERIMENTO	PERI SERGIO

INDICATORE DI EFFICACIA	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Corsi di formazione INPS – PA – sulla Progettazione Europea: tecniche e strumenti per costruire progetti vincenti	FATTO	SI/NO	Partecipazione ai corsi gratuiti organizzati da INPS sulla Progettazione Europea: tecniche e strumenti per costruire progetti vincenti. Acquisizione degli attestati di partecipazione
Interventi formativi in house	3	n.	Ci si prefigge di realizzare entro il 31 dicembre 2017 n. 3 interventi formativi rivolti al personale del servizio e agli altri uffici della Provincia potenzialmente interessati alle conoscenze di base per orientarsi nell'ambito dei programmi di finanziamento europeo e per la definizione delle proposte progettuali sui temi di interesse, ai fini della presentazione di eventuali candidature ai bandi europei.
Grado di apprendimento	70	%	Numero di test di apprendimento positivi / totale dei test distribuiti l'obiettivo che si intende raggiungere è che almeno il 70% dei test somministrati abbiano un riscontro positivo (ove per positivo si intende $\geq 7/10$).
Questionari di gradimento	70	%	Numero di questionari di soddisfazione positivi /totale questionari somministrati, l'obiettivo che si intende raggiungere è che almeno il 70% dei questionari somministrati abbiano un riscontro positivo (ove per positivo si intende $\geq 7/10$).

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Corsi di formazione INPS - PA - sulla Progettazione Europea: tecniche e strumenti per costruire progetti vincenti	FATTO	SI/NO	La Posizione Organizzativa e un funzionario del Servizio hanno partecipato al corso gratuito, di 60 ore, organizzato da INPS - VALORE PA denominato "Progettazione europea: tecniche e strumenti per costruire progetti vincenti". Gli attestati sono stati conseguiti in data 29 giugno 2017.
Interventi formativi in house	3	n.	Nelle date del 20 e 27 ottobre e 11 novembre 2017 si sono svolti gli interventi formativi, rivolti al personale del servizio e agli altri uffici della Provincia potenzialmente interessati. L'obiettivo è stato quindi raggiunto.
Grado di apprendimento	100	%	In data 17 novembre è stato somministrato il questionario di gradimento, l'obiettivo è stato ampiamente raggiunto in quanto il 100% dei questionari ha ottenuto un riscontro positivo, rispetto al 70% preventivato.
Questionari di gradimento	93	%	L'obiettivo è stato ampiamente superato in quanto in data 11 novembre 2017 è stato somministrato il questionario di apprendimento dell'attività formativa in questione e il grado di apprendimento è stato del 93%, a fronte del 70% previsto.

OBIETTIVO	FORMAZIONE DEL PERSONALE ATTRAVERSO APPOSITE DISPENSE
DESCRIZIONE	Sulla base del monitoraggio delle attività del PTPCT e sull'analisi dei bisogni formativi evidenziati dai dirigenti e dai funzionari titolari di P.O., si darà corso alle attività formative mediante realizzazione di apposite dispense, con particolare attenzione al quadro generale delle novità normative in materia di prevenzione della corruzione, accompagnate con una formazione in aula.
CONSIGLIERE DI RIFERIMENTO	PRESIDENTE
DIRIGENTE DI RIFERIMENTO	TAVERNA PAOLA

INDICATORE DI EFFICACIA	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Dispense finalizzate alla formazione del personale	3	N.	Si intende redigere e distribuire n.3 dispense finalizzate alla formazione del personale.

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Dispense finalizzate alla formazione del personale	3	N.	L'obiettivo è stato raggiunto in quanto sono state redatte n°3 dispense formative, aventi ad oggetto "La trasparenza amministrativa nella normativa vigente", "Inconferibilità - incompatibilità - pantouflage", "Il conflitto di interessi ed i doveri di astensione - Le procedure di selezione del contraente: cenni". Le dispense sono state accompagnate da una formazione diretta.

OBIETTIVO	ATTIVITA' FORMATIVA PERSONALE SERVIZIO AFFARI GENERALI IN MATERIA DI ACCESSO CIVICO
DESCRIZIONE	Organizzazione e realizzazione di un corso di formazione di una giornata di aula rivolto ai funzionari e agli istruttori direttivi del Servizio Affari Generali avente ad oggetto "Il nuovo accesso civico".
CONSIGLIERE DI RIFERIMENTO	PRESIDENTE
DIRIGENTE DI RIFERIMENTO	TAVERNA PAOLA

INDICATORE DI EFFICACIA	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Giornata di formazione	FATTO	SI/NO	L'obiettivo è la realizzazione di una giornata di formazione rivolta al personale del Servizio.
Questionari di gradimento	70	%	Numero di questionari di soddisfazione positivi /totale questionari somministrati, l'obiettivo che si intende raggiungere è che almeno il 70% dei questionari somministrati abbiano un riscontro positivo (ove per positivo si intende $\geq 7/10$).
Grado di apprendimento	70	%	Numero di test di apprendimento positivi / totale dei test distribuiti l'obiettivo che si intende raggiungere è che almeno il 70% dei test somministrati abbiano un riscontro positivo (ove per positivo si intende $\geq 7/10$).

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Giornata di formazione	FATTO	SI/NO	In data 22 giugno 2017 la dirigente del Servizio ha tenuto una giornata di formazione in house, rivolta ai funzionari e agli istruttori direttivi del Servizio stesso avente ad oggetto "Dalla Legge 241 al D.Lgs. 97/2016 accesso documentale, accesso civico, accesso generalizzato".
Questionari di gradimento	84,40	%	L'obiettivo è stato raggiunto in quanto l'84,40% dei questionari di gradimento anonimi somministrati hanno ottenuto un riscontro positivo, rispetto al 70% preventivato.
Grado di apprendimento	89	%	In data 7 settembre 2017 è stato somministrato il questionario di apprendimento dell'attività formativa in questione, composto da 32 domande. Il grado di apprendimento è stato dell'89%, il punteggio raggiunto è ricompreso tra 8,65 e 9,05 su 10. L'obiettivo è stato ampiamente raggiunto.

OBIETTIVO	MONITORAGGIO E VELOCIZZAZIONE RISCOSSIONI – SUPERAMENTO SITUAZIONE DI SQUILIBRIO FINANZIARIO CON ENTI LOCALI TERRITORIALI
DESCRIZIONE	Tra gli effetti negativi del lungo periodo di incertezza per la riforma istituzionale si può annoverare anche la creazione di uno squilibrio finanziario, a sfavore dell'ente, con i comuni del territorio provinciale. Si intende avviare una pressante azione di recupero degli importi a credito, provenienti da imposte ed obblighi, per i quali i Comuni nel tempo hanno accumulato mancati trasferimenti verso la Provincia, accampando motivazioni varie.
CONSIGLIERE DI RIFERIMENTO	BIANCHI PAOLO
DIRIGENTE DI RIFERIMENTO (ad interim)	ANNONI GABRIELE

INDICATORE DI OUTCOME	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Recupero somme dovute dai Comuni per imposte ed obblighi	€ 3.000.000	€	La Provincia si pone l'obiettivo, per l'anno 2017, di recuperare almeno € 2.000.000 di accertamenti residui in più rispetto all'ordinario che ammonta a circa 1 milione

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Recupero somme dovute dai Comuni per imposte ed obblighi	€ 3.221.964,35	€	L'obiettivo è stato superato in quanto complessivamente sono stati recuperati € 3.221.964,35 rispetto ai 3.000.000 € previsti. Il recupero nello specifico ha riguardato i capitoli relativi a: – tributo per l'esercizio delle funzioni di tutela, protezione e igiene dell'ambiente (d.lgs. n. 504 del 30.12.92 art. 19) € 2.505.423,94; – Regione Emilia Romagna – rimborsi per l'esercizio delle funzioni delegate e centri per l'impiego € 557.839,45; – rimborsi e recuperi generici € 158.700,96.

OBIETTIVO	ADOZIONE NUOVO APPLICATIVO PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO CONSOLIDATO E DELLA CONTABILITÀ ECONOMICO-PATRIMONIALE
DESCRIZIONE	La contabilità economica-patrimoniale e il Bilancio consolidato comportano novità assolute da introdurre nei processi gestionali, esigono una re-impostazione dei metodi di lavoro interno e di interazione con gli altri Servizi, con l'obiettivo di aver un sistema integrato. Il sistema integrato per essere efficace, efficiente e flessibile, deve essere supportato dall'adozione di nuovi applicativi informatici sia per la gestione che la redazione dei documenti e dei report necessari. Le aree di lavoro riguardano: la Riclassificazione stato patrimoniale, l'articolazione del patrimonio netto, il Documento Unico di Programmazione, il Piano Performance, il Piano Esecutivo di Gestione, la Contabilità economico-patrimoniale e il Bilancio Consolidato.
CONSIGLIERE DI RIFERIMENTO	BIANCHI PAOLO
DIRIGENTE DI RIFERIMENTO (ad interim)	ANNONI GABRIELE

INDICATORE DI EFFICACIA	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Nuovo Applicativo	FATTO	SI/NO	Messa a regime del nuovo applicativo entro il 30 novembre 2017

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Nuovo Applicativo	FATTO	SI/NO	Al fine di garantire un sistema contabile integrato che assicuri la rilevazione unitaria dei fatti gestionali nei loro profili finanziario ed economico-patrimoniale, come richiesto dalla legislatura vigente, è stato acquistato un applicativo specifico. L'applicativo è andato a regime nel mese di settembre 2017, permettendo l'elaborazione del primo Bilancio Consolidato dell'Ente con i propri enti e organismi strumentali, aziende e società, approvato con atto di Consiglio Provinciale n. 41 del 30 ottobre 2017. L'obiettivo è stato, pertanto, raggiunto.

OBIETTIVO	INTEGRAZIONE FORMATIVA TRA SERVIZIO FINANZIARIO (ad interim) E SERVIZIO VIABILITÀ		
DESCRIZIONE	Organizzazione e realizzazione di un corso di formazione di 2 giornate di aula, rivolto ai funzionari e agli istruttori direttivi dei Servizi Finanziario e Viabilità. Le due giornate di formazione avranno le seguenti finalità: 1° giornata integrare le conoscenze relative a procedure e norme che risultano vincolanti e condizionano il percorso dei procedimenti 2° giornata gli effetti e le ricadute nell'applicazione del nuovo codice degli appalti in relazione alla scelta delle modalità di gara ed ai precedenti percorsi di finanziamento.		
CONSIGLIERE DI RIFERIMENTO	BIANCHI PAOLO		
DIRIGENTE DI RIFERIMENTO	ANNONI GABRIELE		
INDICATORE DI EFFICACIA	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Giornate di formazione	FATTO	SI/NO	L'obiettivo è la realizzazione di due giornate di formazione rivolta al personale dei Servizi.
Questionari di gradimento	70	%	Numero di questionari di soddisfazione positivi /totale questionari somministrati, l'obiettivo che si intende raggiungere è che almeno il 70% dei questionari somministrati abbiano un riscontro positivo (ove per positivo si intende $\geq 7/10$).
Grado di apprendimento	70	%	Numero di test di apprendimento positivi / totale dei test distribuiti l'obiettivo che si intende raggiungere è che almeno il 70% dei test somministrati abbiano un riscontro positivo (ove per positivo si intende $\geq 7/10$).
INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Giornate di formazione	FATTO	SI/NO	Nelle date del 26 novembre e 18 dicembre 2017 si sono svolti gli interventi formativi aventi ad oggetto "Procedure e norme che risultano vincolanti e condizionano il percorso dei procedimenti" e "Effetti e ricadute nell'applicazione del nuovo codice degli appalti approvato con D.lgs. 50/2016, in relazione alla scelta delle modalità di gara ed ai precedenti percorsi di finanziamento", rivolti ai dipendenti del Servizio Viabilità e Finanziario.
Questionari di gradimento	70	%	L'obiettivo è stato raggiunto in quanto l'80% dei questionari di gradimento anonimi somministrati hanno ottenuto un riscontro positivo, rispetto al 70% preventivato.
Grado di apprendimento	70	%	L'obiettivo è stato superato in quanto il grado di apprendimento dei questionari somministrati è stato pari all'80% a fronte del 70% previsto

4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

OBIETTIVO	Indagine di Customer Satisfaction – utilizzo dati e indagine sui servizi		
DESCRIZIONE	Nell'ambito della customer satisfaction la Provincia di Parma negli ultimi anni ha condotto diverse indagini mirate ad accrescere la qualità dei servizi erogati in relazione alle esigenze manifestate dai propri utenti. Nel dettaglio, sono state eseguite indagini di customer satisfaction volte a misurare la soddisfazione degli utenti esterni e interni all'Ente negli anni 2013, 2014 e 2016, mentre nell'anno 2015, in vista di un cambiamento istituzionale della Provincia, l'indagine è stata rivolta ad individuare la tipologia di servizi erogati e/o erogabili dalla Provincia a favore dei Comuni, sulla base delle loro esigenze. I risultati delle indagini consentono di individuare i punti di forza e di debolezza dei servizi offerti e, conseguentemente, di rimodularli.		
CONSIGLIERE DI RIFERIMENTO	FRITELLI FILIPPO		
DIRIGENTE DI RIFERIMENTO	TUTTI		
INDICATORE DI EFFICACIA	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Indagine di customer satisfaction	FATTO	SI/NO	Si prevede la somministrazione dei questionari di un'indagine di customer satisfaction, al fine di migliorare i servizi e renderli più conformi alle necessità dell'utenza, entro il 31 ottobre 2017
Relazione sulle risultanze	FATTO	SI/NO	Ci si prefigge di redigere una relazione sulle risultanze entro il 30.11.2017
Riprogettazione dei servizi	FATTO	SI/NO	Formulazione di uno studio da parte di ogni dirigente, entro il 31 dicembre 2017, sulle risultanze delle indagini degli anni precedenti con la progettazione di eventuali azioni correttive.
INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Indagine di customer satisfaction	FATTO	SI/NO	La somministrazione dei questionari di indagine di customer satisfaction, volta a misurare la soddisfazione degli utenti esterni ed interni alla Provincia, è stata effettuata tra il 20 e 21 settembre 2017. Le risposte sono state sollecitate in modo massivo via email il 4 ottobre 2017, e in seguito attraverso ulteriori solleciti telefonici. L'indagine è stata effettuata mediante l'utilizzo della piattaforma LimeSurvey, software disponibile gratuitamente. L'obiettivo è stato raggiunto.
Relazione sulle risultanze	FATTO	SI/NO	Il Servizio Organizzazione ha elaborato gli esiti delle indagini di customer satisfaction, ed ha redatto una relazione sui risultati delle indagini e sulla confrontabilità tra l'indagine 2017 e quella del 2016. Le informazioni sono state trattate sempre in forma anonima e aggregata. La Relazione è stata inviata ai dirigenti.
Riprogettazione dei servizi	FATTO	SI/NO	L'obiettivo è stato raggiunto, in quanto ogni dirigente ha redatto una relazione in tal senso. Le relazioni sono agli atti del Servizio Organizzazione (prot. 33801 del 15.12.2017, prot. 34393, 34384 e 34464 del 21.12.2017)

OBIETTIVO	Implementazione delle azioni in merito alla trasparenza e alla prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione
DESCRIZIONE	<p>Nel corso del 2017 tutti i Servizi della Provincia di Parma saranno chiamati ad applicare il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, entrambi approvati con Decreto del Presidente n° 16 del 25 gennaio 2017, mediante azioni sinergiche ed un'ampia collaborazione. Relativamente alle azioni da intraprendere per la trasparenza amministrativa, tutti i servizi dovranno per quanto di loro competenza assicurarsi che i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria siano pubblicati chiunque possa averne conoscenza, fruirne gratuitamente, e sia libero di utilizzarli e riutilizzarli. In relazione alle azioni per la prevenzione e repressione della corruzione tutti i servizi, in collaborazione con il responsabile per la prevenzione della corruzione, dovranno per quanto di loro competenza:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) svolgere attività informativa nei confronti del responsabile della corruzione, dei referenti e dell'autorità giudiziaria nel caso si verificassero fenomeni di cattiva amministrazione; 2) partecipare al processo di gestione del rischio, applicando le misure previste dal Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione; 3) proporre misure di prevenzione sulla base della loro esperienza diretta; 4) assicurare l'osservanza del codice di comportamento e verificare l'ipotesi di violazione; 5) adottare misure gestionali coerenti.
CONSIGLIERE DI RIFERIMENTO	FRITELLI FILIPPO
DIRIGENTE DI RIFERIMENTO	TUTTI

INDICATORE DI EFFICACIA	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Verifica dei requisiti di accessibilità dei documenti pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente	FATTO	SI/NO	Dal 2017 ci si prefigge di pubblicare i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria per il 100%, in formato di tipo aperto. Il controllo sul rispetto dell'adempimento verrà effettuato entro metà dicembre da parte di un gruppo di lavoro formato dal Segretario generale, dal Vice segretario generale, da un'unità dell'ufficio controllo atti, da un'unità dell'ufficio trasparenza e da un'unità dell'ufficio sistemi informativi. (Per i documenti oggetto di pubblicazione acquisiti da altri soggetti o Enti, non può essere garantita la pubblicazione in formato di tipo aperto)
Relazione finale dei dirigenti al Responsabile Anticorruzione circa le azioni effettuate nel 2017	FATTO	SI/NO	I dirigenti, entro il 31 dicembre 2017, dovranno redigere al Responsabile Anticorruzione una relazione finale concernente le azioni effettuate nel corso dell'anno.

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Verifica dei requisiti di accessibilità dei documenti pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente	FATTO	SI/NO	I documenti prodotti dall'Ente e pubblicati nel 2017 nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ente sono stati per il 100% in formato di tipo aperto. I soli documenti presenti in formato non aperto sono stati acquisiti da altri soggetti o Enti esterni, o sono stati redatti su modelli forniti da altri organismi che la Provincia non è autorizzata a modificare o sono stati pubblicati prima del 2017. Quanto sopra esposto è confermato dal verbale prot. 33511 del 13.12.2017, redatto dal gruppo di lavoro deputato al controllo e alle verifiche. L'obiettivo è stato pertanto raggiunto.
Relazione finale dei dirigenti al Responsabile Anticorruzione circa le azioni effettuate nel 2017	FATTO	SI/NO	L'obiettivo è stato raggiunto, i dirigenti hanno inviato al Responsabile Anticorruzione le schede debitamente compilate in merito alle azioni effettuate nel corso del 2017.

OBIETTIVO	Adeguamento dei processi di acquisizione di beni, servizi e forniture al correttivo del codice dei contratti D. Lgs. 50 del 18 aprile 2016
DESCRIZIONE	Il D.Lgs. 19 aprile 2017, n. 56, recante "Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50" (il "Decreto Correttivo") è entrato in vigore il 20 maggio 2017. Il Decreto Correttivo interviene massicciamente sul testo del D.Lgs. n. 50/2016 (il "Codice dei contratti pubblici" o il "Codice"), apportandovi numerose modifiche con la dichiarata finalità di "perfezionare l'impianto normativo senza intaccarlo, con lo scopo di migliorarne l'omogeneità, la chiarezza e l'adeguatezza in modo da perseguire efficacemente l'obiettivo dello sviluppo del settore che la stessa legge delega si era prefissata". Il progetto prevede che l'Ente, attraverso azioni sinergiche ed individuali, si adegui alle novità del "Correttivo del codice dei contratti", al fine di rendere le procedure di acquisizione di beni, servizi e forniture in linea con le novità normative.
CONSIGLIERE DI RIFERIMENTO	FRITELLI FILIPPO
DIRIGENTE DI RIFERIMENTO	TUTTI

INDICATORE DI EFFICACIA	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Formazione interna di Ente	2	N.	Ci si prefigge la realizzazione di almeno n.2 corsi di formazione di Ente sulle novità introdotte dal "Decreto Correttivo" (n° 6 ore ciascuno)
Formazione esterna	50	N.	Nell'ambito della formazione esterna, ci si prefigge almeno n. 50 di ore di formazione
Regolamento sul principio di rotazione negli appalti	FATTO	SI/NO	L'Ente intende adottare entro il 31.12.2017 il Regolamento sul principio di rotazione negli appalti.
Controlli determine	70 4	% N.	Controllo trimestrale di almeno il 70% delle determine di affidamento di lavori, forniture, servizi ai fini del rispetto delle procedure di acquisto previste dal codice appalti

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Formazione interna di Ente	3	N.	L'obiettivo è stato raggiunto in quanto sono stati realizzati n. 3 corsi di formazione per un totale di 20 ore di formazione.
Formazione esterna	138	N.	Nel corso del 2017 sono state fatte complessivamente 138 ore di formazione esterna, pertanto l'obiettivo è stato ampiamente raggiunto.
Regolamento sul principio di rotazione negli appalti	FATTO	SI/NO	Il Regolamento è stato redatto nei tempi previsti e presentato al Consiglio Provinciale nella seduta del 18.12.2017 (proposta n.1773). A seguito di alcune richieste presentate dai Consiglieri, il Presidente con atto n. 55 del 18.12.2017 ha ritenuto opportuno rinviare l'approvazione. Stante che la mancata approvazione del regolamento è stata esclusivamente dovuta ad una decisione politica di natura discrezionale, per sua natura esterna alla procedura, l'obiettivo si considera raggiunto.
Controlli determine	100 4	% N.	Nel corso del 2017 è stato controllato il 100% delle determine di affidamento di lavori, forniture servizi. L'obiettivo è stato pertanto superato.

PROSPETTIVE FUTURE

L'analisi del percorso svolto nel 2017 ha permesso al Nucleo di valutazione di individuare alcuni spunti di riflessione:

- 1) permane la situazione di transizione successiva alla riforma, che determina, unitamente ad un calo delle risorse economiche, una difficoltà nell'individuare obiettivi strategici da realizzare. Progressivamente, alcune questioni si stanno risolvendo, ma ci vorrà ancora tempo per arrivare ad un assetto stabile.
- 2) è migliorata e si ritiene potrà migliorare ulteriormente la tempistica di attribuzione degli obiettivi del Piano della Performance, collegata all'approvazione del Bilancio. Dopo alcuni anni in cui è stata posticipata a dopo il primo semestre, sta rientrando nei tempi corretti.
- 3) dato che il ciclo della performance è ormai integrato con la programmazione economico/finanziaria dell'Ente, anche l'orizzonte temporale degli obiettivi attribuiti ai Dirigenti dovrà muoversi verso una prospettiva triennale.
- 4) il ciclo della performance dovrà continuare ad essere integrato con le disposizioni relative all'anticorruzione e alla trasparenza.

VALUTAZIONE PERSONALE NON DIRIGENZIALE

Posizioni organizzative

Le posizioni organizzative in essere al 31 dicembre 2016 con provvedimento del Presidente n.°38232 del 7 dicembre 2016 sono state prorogate fino al 31 dicembre 2017, tranne le due alte professionalità e le posizioni organizzative denominate "Progettazione e direzione lavori" e "Trattamento economico e previdenziale", che sono state prorogate fino al 31 marzo 2017, in quanto oggetto di riassetto organizzativo. La posizione organizzativa denominata "Trattamento economico e previdenziale" non è stata di fatto prorogata perché la titolare ha rinunciato dal 1° gennaio 2017. Con decreti Presidenziali n° 56 del 6 aprile 2017 e n° 59 del 26 aprile 2017 è stata approvata l'istituzione delle posizioni organizzative oggetto del riordino, l'assegnazione delle medesime alle strutture organiche unitamente allo loro pesatura e corrispondente retribuzione.

Nello specifico:

- con determine n° 373 dell'11 aprile 2017 e n° 381 del 13 aprile 2017 sono state annullate le posizioni di Alta Professionalità e istituite due nuove Posizioni organizzative; le medesime sono state attribuite con decorrenza dal 15 aprile 2017 con le modalità previste dal comma 9 bis dell'art. 21 del vigente Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, che dispone che "nel caso in cui si renda vacante il posto su cui insiste un incarico di posizione organizzativa, o tale incarico venga incorporato in un altro incarico di posizione organizzativa esistente, o venga trasformato un incarico di posizione organizzativa esistente in un altro incarico maggiormente rispondente al fabbisogno organizzativo dell'Amministrazione, il Dirigente propone la continuazione dell'incarico al titolare della posizione organizzativa esistente prima della trasformazione fino a nuova selezione. In caso di mancata accettazione di proseguimento dell'incarico della posizione organizzativa oggetto di trasformazione, l'incarico cessa e viene attivata una selezione per l'attribuzione del medesimo";
- unificazione degli Uffici "Stato giuridico" e "Trattamento economico previdenziale" con un'unica Posizione organizzativa denominata "Gestione del personale". Con determina n° 531 del 1° giugno 2017 la Posizione organizzativa è stata attribuita secondo le modalità previste dal comma 9 bis dell'art. 21 del vigente Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, con decorrenza dal 1° giugno 2017;
- modifica della Posizione Organizzativa "Progettazione e direzione lavori" con l'attribuzione della funzione "Ponti e manufatti stradali". Con determina n° 425 del 3 maggio 2017 la Posizione

organizzativa è stata attribuita secondo le modalità previste dal comma 9 bis dell'art. 21 del vigente Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

In relazione alla riorganizzazione sopra esposta, nel 2017 si sono verificate le seguenti situazioni:

- n. 10 dipendenti titolari di posizione organizzativa hanno avuto accesso alla valutazione completa per il periodo gennaio - dicembre 2017;
- n. 2 dipendenti, non più titolari di titolari di Alta Professionalità sono stati valutati in proporzione alla durata del servizio come Alta Professionalità;
- n. 2 dipendenti titolari di posizione organizzativa dal 15 aprile sono stati valutati in proporzione alla durata del servizio;
- n. 1 dipendente titolare di posizione organizzativa oggetto di unificazione è stato valutato in rapporto alla durata del servizio secondo le diverse retribuzione di posizione;
- n. 1 dipendente titolare di posizione organizzativa oggetto di unificazione è stato valutato in rapporto alla durata del servizio secondo le diverse retribuzione di posizione.

Le P.O. sono state valutate sia sulla performance organizzativa che sulla performance individuale, tranne che i titolari delle due Alte Professionalità che hanno svolto l'incarico nei mesi antecedenti all'assegnazione degli obiettivi. I predetti titolari di Alta Professionalità, in analogia con quanto avvenuto nella valutazione per gli anni precedenti, sono stati valutati esclusivamente sulla base del comportamento.

Per la performance organizzativa tutte le P.O. e le alte professionalità sono state valutate sui tre progetti comuni a tutto l'Ente, e precisamente:

- il primo obiettivo ha riguardato l'"Indagine di customer satisfaction - utilizzo dati e indagine sui servizi"; in continuità con quanto fatto negli anni precedenti, è stata realizzata l'indagine di customer, finalizzata a conoscere il livello di soddisfazione dei propri utenti esterni ed interni, e sono stati utilizzati i dati derivanti dalle rilevazioni fatte negli anni passati per identificare sia gli elementi migliorativi che la progettazione di eventuali azioni correttive.
- Il secondo obiettivo ha riguardato l'"implementazione delle azioni in merito alla trasparenza e alla prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione"; nell'ambito del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, tutti i servizi dell'ente hanno intrapreso azioni sinergiche in tal senso. In particolare si prevedeva, dal 2017, di pubblicare i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria per il 100% in formato di tipo aperto, e la redazione, da parte dei dirigenti al Responsabile Anticorruzione, di una relazione concernente le azioni effettuate nel 2017 nell'ambito della prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità.
- Il terzo obiettivo ha riguardato l'"Adeguamento dei processi di acquisizione di beni, servizi e forniture al correttivo del codice dei contratti D.Lgs. 50 del 18 aprile 2016"; considerato il fatto che il D.Lgs 19 aprile 2016, n°56, recante "Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 18 aprile 2016, n°50" (il "decreto Correttivo"), entrato in vigore il 20 maggio 2017, ha apportato numerose modifiche, l'Ente ha ritenuto opportuno attuare una serie di azioni sinergiche ed individuali, al fine di adeguare le procedure di acquisizione di beni, servizi e forniture alle novità normative. Le azioni intraprese hanno riguardato la formazione interna ed esterna dei dipendenti, la redazione del Regolamento sul principio di rotazione negli appalti, e il controllo di almeno il 70% delle determinazioni di affidamento di lavori/servizi ai fini del rispetto delle procedure di acquisto.

La performance organizzativa è stata valutata per un massimo teorico di 200 millesimi per ogni Posizione Organizzativa e Alta Professionalità, come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance 2017, così suddivisi:

4. 65 punti -sui risultati delle indagine di customer satisfaction e l'utilizzo dei dati;
5. 65 punti - sull'implementazione delle azioni in merito alla trasparenza e alla prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione;

6. 70 punti – sull'adeguamento ai processi di acquisizione di beni, servizi e forniture al correttivo del codice dei contratti D. Lgs. 50 del 18 aprile 2016.

La valutazione della performance organizzativa collegata ai progetti di Ente prevedeva:

- per gli obiettivi relativi alle azioni in merito alla trasparenza e alla prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione e all'adeguamento ai processi di acquisizione di beni, servizi e forniture al correttivo del codice dei contratti D. Lgs. 50 del 18 aprile 2016, sarà assegnato il punteggio pieno solo se gli obiettivi saranno completamente raggiunti; in caso di percentuali di raggiungimento comprese fra il 70 e il 99, il punteggio sarà attribuito in modo proporzionale; in caso di valutazioni inferiori a 70 (escluso), non sarà attribuito alcun punteggio.
- Per l'indagine di customer verrà assegnato il punteggio pieno solo se verrà raggiunto il 70% del punteggio massimo, per risultati inferiori il punteggio sarà attribuito in modo proporzionale.

Per tutti e 3 i progetti di Ente sopra descritti è stato assegnato il punteggio pieno.

Per quanto riguarda i progetti "Indagine di customer satisfaction – utilizzo dati e indagine sui servizi", "Implementazione delle azioni in merito alla trasparenza e alla prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" e "Adeguamento ai processi di acquisizione di beni, servizi e forniture al correttivo del codice dei contratti D. Lgs. 50 del 18 aprile 2016, si rinvia a quanto illustrato alle pagine 25,26,27 e 28.

Per la performance individuale, le P.O. sono state valutate sia sulle prestazioni che sul comportamento. Per valutare le prestazioni ad ogni P.O. sono stati assegnati due progetti.

Analizzando la valutazione dei progetti al 31/12/2017, si rileva che solo un progetto risulta raggiunto parzialmente al 90%.

Sul comportamento, tutte le P.O. si collocano nella fascia massima di punteggio assegnabile (400 millesimi).

Personale del comparto

Il personale di comparto per l'anno 2017 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 180 dipendenti, mentre 5 non hanno avuto accesso perché hanno lavorato meno di 60 giorni nell'arco del 2017.

Per la performance organizzativa tutti i dipendenti di comparto sono stati valutati sui tre progetti comuni di Ente, sopra descritti.

La performance organizzativa è stata valutata per un massimo teorico di 300 millesimi per ogni dipendente del comparto, come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance 2017, così suddivisi:

7. 100 punti –sui risultati delle indagine di customer satisfaction e l'utilizzo dei dati;
8. 100 punti – sull'implementazione delle azioni in merito alla trasparenza e alla prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione;
9. 100 punti – sull'adeguamento ai processi di acquisizione di beni, servizi e forniture al correttivo del codice dei contratti D. Lgs. 50 del 18 aprile 2016.

La valutazione della performance organizzativa collegata ai progetti di Ente prevedeva:

- per gli obiettivi relativi alle azioni in merito alla trasparenza e alla prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione e all'adeguamento ai processi di acquisizione di beni, servizi e forniture al correttivo del codice dei contratti D. Lgs. 50 del 18 aprile 2016, sarà assegnato il punteggio pieno solo se gli obiettivi saranno completamente raggiunti; in caso di percentuali di raggiungimento comprese fra il 70 e il 99, il punteggio sarà

attribuito in modo proporzionale; in caso di valutazioni inferiori a 70 (escluso), non sarà attribuito alcun punteggio.

- Per l'indagine di customer sarà assegnato il punteggio pieno solo se verrà raggiunto il 70% del punteggio massimo, per risultati inferiori il punteggio sarà attribuito in modo proporzionale.

Per quanto riguarda i progetti "Indagine di customer satisfaction – utilizzo dati e indagine sui servizi", "Implementazione delle azioni in merito alla trasparenza e alla prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" e "Adeguamento ai processi di acquisizione di beni, servizi e forniture al correttivo del codice dei contratti D. Lgs. 50 del 18 aprile 2016, si rinvia a quanto illustrato alle pagine 25,26,27 e 28.

Per tutti e 3 i progetti di Ente sopra descritti è stato assegnato il punteggio pieno.

La valutazione della performance individuale è stata realizzata sulla base dei criteri individuati dal sistema di misurazione e valutazione. Il 98,9% dei dipendenti di comparto valutati sono collocati nella fascia massima di punteggio (700 millesimi), l'1,1% si colloca nella fascia di punteggio corrispondente all'84% del punteggio.