



**PROVINCIA
DI PARMA**

**FRONTESPIZIO
DECRETO PRESIDENZIALE**

n. **114 / 2019** del 10/06/2019

Oggetto: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2018 e PRESA D'ATTO E APPROVAZIONE

Sottoscritta con firma digitale dal Presidente DIEGO ROSSI

IMPRONTE

testo determina.pdf

180BD427E706D30A57CF23BF8C39EB090B1AA98FF0DE7723F06844CC802DAA516984E958617C2B3E866E6F6099CC5033ECF55A811F6CBBF16A0BAEE90066FA93

VTE2_9021091_2274670.pdf.P7M

E940D0217D200011DA94564EB46E6B4BD24FF7700073DE8908E5C72D152097897799839A65E08059C76A02961EF1C07D185A8F9E35AEDC1654C8644A8C5625D6

Relaz. Pf 2018.pdf.P7M

BF1C7E6E1CF566A5AE04E3D1866E5D3B2B3A94454E3AB0639D3B7B34D1091EEFC196EFC660621BF95636BC2AB13D4E549D FE74D0CB1C51F76FC0421AF3C51BDC



**PROVINCIA
DI PARMA**

DECRETO PRESIDENZIALE

Oggetto: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2018 – PRESA D'ATTO E APPROVAZIONE

IL PRESIDENTE

Premesso che:

con Decreto Presidenziale n° 54 del 28 marzo 2018 è stato approvato il Piano della performance 2018, unificato organicamente al Piano esecutivo di gestione come previsto dalla L. 213/2012, art. 3, c.1, lett. G bis;

con Decreto Presidenziale n. 34 del 19/02/2019 è stato nominato il Nucleo di valutazione monocratico, nella persona della Dott.ssa Chiara Pollina;

con Decreti Presidenziali n° 196 del 23 novembre 2017, n° 206 del 28 novembre 2017 e n° 208 del 30 ottobre 2018 sono stati adottati i sistemi di misurazione e valutazione, rispettivamente, dei Dirigenti, degli incaricati di Posizioni organizzative e del Personale di comparto;

l'articolo 49 del vigente Regolamento per l'Ordinamento Generale degli uffici e dei Servizi prevede che il Nucleo di Valutazione validi la Relazione sulla performance, predisposta dal Servizio Organizzazione, che evidenzia i risultati raggiunti, sia organizzativi che individuali, nonché gli eventuali scostamenti, e la propone al Presidente, assicurandone la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione;

Considerato che:

il suddetto Piano della Performance è uno strumento di programmazione per la misurazione e la valutazione della performance, contenente gli obiettivi dell'Amministrazione per l'anno 2018, formulati in modo chiaro, leggibile e con l'indicazione degli specifici risultati attesi, nonché degli indicatori di performance atti a valutare il grado di raggiungimento dei risultati;

gli obiettivi del Piano della Performance sono stati collegati alla performance individuale dei dirigenti e, conseguentemente, alle retribuzioni di risultato che verranno erogate;

a due obiettivi del Piano della Performance, denominati: "Indagine di customer satisfaction - utilizzo dati e indagine sui servizi" e " Regolamento Generale Europeo sulla protezione dei dati personali n.679/2016 – attuazione e formazione" sono state collegate le risorse economiche per il risultato di performance organizzativa per tutto il Personale dell'Ente;

Dato atto che:

il Segretario Generale ha proposto la "Relazione sulla performance 2018", predisposta dal Servizio Organizzazione, al Nucleo di Valutazione, che l'ha quindi validata con nota prot.15777 del 07-06-2019;

il Segretario Generale, ai sensi dell'art. 46 del Regolamento per l'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi, ha trasmesso, con nota prot. 15787 del 07-06-2019, la "Relazione sulla performance 2018" al Presidente;

Preso atto che:

la validazione della "Relazione sulla performance" da parte del Nucleo di valutazione costituisce condizione inderogabile per la distribuzione dei premi legati al merito;

il ciclo di gestione della performance è ispirato al principio della massima trasparenza e che l'Amministrazione garantisce la leggibilità di ogni fase di tale ciclo, utilizzando la pubblicizzazione sul proprio sito istituzionale, e che pertanto l'allegata "Relazione sulla performance 2018" dovrà essere pubblicata sul sito web della Provincia, ai sensi dell'articolo 49 del Regolamento per l'Ordinamento Generale degli uffici e dei servizi;

Ritenuto di prendere atto e approvare la "Relazione sulla performance 2018" allegata, quale parte integrante e sostanziale del presente atto, per le considerazioni sopra espresse;

Visto l'allegato parere di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. 267/2000, dal dirigente del Servizio Politiche del Personale - Organizzazione – Controllo Strategico e di Gestione - Statistica, e dato atto che non vi è rilevanza contabile;

DECRETA

- di prendere atto e approvare la "Relazione sulla performance 2018", validata dal Nucleo di valutazione, allegata quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
- di dare atto che, al fine di garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, la "Relazione sulla performance 2018" sarà pubblicata sul sito istituzionale della Provincia, ai sensi dell'articolo 49 del vigente Regolamento per l'Ordinamento Generale degli uffici e dei servizi;
- di trasmettere la "Relazione sulla performance 2018" ai Consiglieri provinciali.

Il PRESIDENTE

Diego Rossi
(firmato digitalmente)



**PROVINCIA
DI PARMA**

PARERE di REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta n. **835/2019** - SERVIZIO POLITICHE DEL PERSONALE - ORGANIZZAZIONE - CONTROLLO STRATEGICO E DI GESTIONE - STATISTICA ad oggetto:

" RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2018 e PRESA D'ATTO E APPROVAZIONE "

ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica.

Parma, 10/06/2019

Il Responsabile
(ALFIERI RITA)
con firma digitale



**PROVINCIA
DI PARMA**

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2018

<u>PREMESSA</u>	<u>3</u>
<u>CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI</u>	<u>3</u>
<u>LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</u>	<u>5</u>
PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENTI	6
RETRIBUZIONE DI RISULTATO DIRIGENTI	11
<u>ANALISI DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI</u>	<u>12</u>
<u>RISULTATI DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI.....</u>	<u>12</u>
<u>VALUTAZIONE PERSONALE NON DIRIGENZIALE.....</u>	<u>25</u>
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	25
PERSONALE DEL COMPARTO	25

PREMESSA

Il Piano della Performance 2018 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°54 del 28 marzo 2018, 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 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 2018; 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 2018, 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:

- Incrementare la qualità dell'azione amministrativa attraverso il miglioramento costante dell'elaborazione e gestione del PTPCT. In particolare la strategia per la riduzione dei livelli di rischio di corruzione segue le seguenti linee programmatiche: approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020 entro il termine di legge tenendo conto delle indicazioni dell'ANAC; prosecuzione dell'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa come strumento di prevenzione dell'illegalità; prosecuzione dell'integrazione tra Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e ciclo della performance, inserendo all'interno del PEG obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza; prosecuzione delle azioni a sostegno della trasparenza, anche con riferimento all'istituto dell'accesso civico.

- Corso di formazione rivolto ai funzionari e agli istruttori direttivi direttamente interessati su “Codice dei Contratti pubblici: approfondimenti a due anni dall’entrata in vigore”
- rappresentanza e difesa della Provincia nelle cause e negli affari giudiziari in materia amm.va, civile e penale; consulenza ed assistenza legale interna all’ente nell’ottica del perseguimento della legalità dell’azione amm.va e della lotta alla 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. Ai titolari di posizione organizzativa 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.

Due 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 2018, 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 rispettivamente approvati i sistemi di misurazione e valutazione per il 2018;
- **Comparto** – con Decreto del Presidente n° 208 del 30.10.2018 è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione per l’anno 2018, che sostanzialmente mantiene inalterato l’impianto di valutazione adottato nel 2017.

Si riportano, di seguito, le caratteristiche principali del sistema di valutazione 2018:

- a) la retribuzione di risultato teorica massima di ciascuna posizione organizzativa è confermata al 15% di quella di posizione (Decreto del Presidente n°226 del 30 novembre 2018) in misura indifferenziata tra tutte le P.O.;
- b) la retribuzione di risultato massima teorica dei dirigenti, per l’anno 2018, è stabilita, con il già citato Decreto del Presidente n°226/2018, nella misura del 15% del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti, rispetto a tale fondo, è in corso una verifica della sua consistenza da parte del Servizio personale;
- 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°226/2018.
 - 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%.

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa dell'Ente per l'anno 2018 è stata valutata sulla base di due progetti comuni a tutto l'Ente e trasversali a tutti i Servizi:

- il primo obiettivo ha riguardato l'“Indagine di customer satisfaction – utilizzo dati e indagine sui servizi”; 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'attuazione del Regolamento Generale Europeo sulla protezione dei dati personali n.679/2016, e specificamente la nomina del Data Protection Officer (DPO), dei responsabili del trattamento dei dati interni all'Ente e degli incaricati del trattamento entro il 25/05/2018. Inoltre doveva essere realizzato almeno n. 1 corso di formazione di Ente sul Regolamento Generale Europeo sulla protezione dei dati personali n.679/2016, sempre entro il 25/05/2018.

Relativamente al primo 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 i questionari sono stati somministrati nel periodo tra il 12 e il 16 novembre 2018, e sono stati sollecitati in modo massivo via mail il 26 novembre 2018. Sono stati effettuati, inoltre, degli ulteriori solleciti telefonici. I questionari erano formati da 6 domande, e i voti sono stati così declinati, in analogia alle votazioni in uso in ambito scolastico: ottimo 1 punto; buono 0,8 punti; sufficiente 0,6 punti; insufficiente 0,4 punti. Le indagini hanno riguardato n. 21 soggetti, di cui n.9 interni e n.12 esterni. Per la somministrazione dei questionari si è continuato ad utilizzare la piattaforma LimeSurvey, software disponibile gratuitamente. Visto il rinnovo del Consiglio Provinciale fissato per il 31 ottobre 2018, ai Consiglieri uscenti è stato sottoposto il questionario in formato cartaceo in occasione dell'ultima seduta di Consiglio che si è svolta in data 22 ottobre 2018.
- che il 21 dicembre 2018 si è riunita la Conferenza dei Dirigenti e ha redatto una relazione sugli esiti delle indagini e sulla confrontabilità con gli anni precedenti. Le informazioni sono trattate sempre in forma anonima e aggregata.

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

Relativamente al secondo progetto di Ente denominato “Regolamento Generale Europeo sulla protezione dei dati personali n.679/2016 – attuazione e formazione”, il Nucleo di valutazione, sulla base dei dati e delle comunicazioni dei Dirigenti competenti, ha verificato:

- che in data 2 maggio 2018 è stato realizzato il corso di formazione “Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR, General Data Protection Regulation – Regolamento UE 2016/679)” -- relatore Dott.ssa Rita Alfieri – Segretario Generale – a cui hanno partecipato 30 dipendenti. E' stata elaborata una dispensa da parte del Segretario, ed è stata diffusa nell'Ente.
- che con decreto Presidenziale n. 65 del 12 aprile 2018 è stato affidato a Lepida S.p.A., società in house providing, l'aggiornamento e la manutenzione del software applicativo dei programmi gestionali in uso nell'Ente e le attività relative agli adempimenti previsti dal regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali UE 2016/679.

Inoltre, con determina n. 501 del 25 maggio 2018 è stato affidato il “Servizio di adeguamento GDPR” per il triennio 2018/2020 alla società Lepida SpA di Bologna, nominandola altresì quale Responsabile della protezione dati di cui all'art. 37 e ss. del Regolamento UE 2016/679.

- che con dispongo del Presidente n.13307 del 22 maggio 2018, sono stati nominati nelle figure dei dirigenti dell’Ente i Responsabili del trattamento dei dati ai sensi dell’art.28 del Regolamento E.U. 2016/679. I Dirigenti hanno comunicato al Presidente, titolare del trattamento dei dati personali dell’Ente, le nomine dei sub responsabili e degli incaricati del trattamento dei dati personali, per acquisire il suo nulla osta. A seguito del suddetto dispongo presidenziale ogni dirigente dell’Ente ha provveduto a nominare quale sub responsabile del trattamento dei dati personali le Posizioni Organizzative incardinate nei propri servizi. I Dirigenti e le Posizioni Organizzative hanno proceduto alla nomina degli incaricati del trattamento dei dati personali all’interno dei propri servizi

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

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

Comparto:

- 1) 150 punti –sui risultati dell’indagine di customer satisfaction e l’utilizzo dei dati;
- 2) 150 punti – Regolamento Generale Europeo sulla protezione dei dati personali n.679/2016 – attuazione e formazione;

Titolari di Posizione Organizzativa o Alta Professionalità:

- 1) 150 punti –sui risultati dell’indagine di customer satisfaction e l’utilizzo dei dati;
- 2) 150 punti – Regolamento Generale Europeo sulla protezione dei dati personali n.679/2016 – attuazione e formazione;

Dirigenti:

- 3) 275 punti –sui risultati dell’indagine di customer satisfaction e l’utilizzo dei dati;
- 4) 275 punti – Regolamento Generale Europeo sulla protezione dei dati personali n.679/2016 – attuazione e formazione;

Per il comparto, per i titolari di posizione organizzativa e per i dirigenti, per il solo obiettivo dell’indagine di customer satisfaction, 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 GDPR 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 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 450 millesimi, di cui

150 millesimi valutati sulla base del raggiungimento di obiettivi prestazionali e per 300 millesimi sulla base del comportamento.

La performance individuale legata alle prestazioni è connessa al raggiungimento di due obiettivi che 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 2018.

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

DIRIGENTE	CODICE	SCHEDA	PESO	% AL 31/12	Note
ANNONI Interim	2018-ANN1	CONCLUSIONE PROCESSO DI TRASFERIMENTO DEL PERSONALE APPARTENENTE ALLA FUNZIONE MERCATO DEL LAVORO	55,6	100,00%	L'obiettivo assegnato è stato raggiunto il 1 giugno con il completo trasferimento del personale.
ANNONI Interim	2018-ANN2	Miglioramento delle procedure negli uffici diretti: espropri – Partecipate – Entrate bilancio	44,4	90,00%	Entrate: sono state analizzate 62 situazioni critiche, di cui 42 risolte (circa 2 milioni di entrate con un risultato netto di 1,2 miliardi) b) espropri: dei 9 procedimenti che avevano tutta la documentazione, 7 sono risolti, 2 in corso, di cui uno per cause di forza maggiore; dei 7 procedimenti per i quali mancava il Piano particellare, 4 sono stati conclusi, 1 è in corso e per i restanti 2 dovrebbero essere acquisiti a breve i piani particellari c) partecipate: il piano è stato approvato con atto di Consiglio Provinciale n°46 del 20 dicembre 2018. L'obiettivo è raggiunto per i punti a) e c), mentre si rilevano alcune criticità sul punto b) espropri, particolarmente significativo. Per questo motivo, la valutazione è pari al 90%.
ANNONI	2018-ANN3	RISTRUTTURAZIONE ORGANIZZAZIONE SERVIZIO VIABILITA'	54,5	100,00%	L'obiettivo è stato presidiato con attenzione: l'area è stata riorganizzata in modo da garantire un presidio adeguato ed una distribuzione equa del numero di km da controllare (circa 100 km a persona). Le segnalazioni effettuate dai lavoratori interni all'Ente sono in media superiori a quelle rilevate dai cittadini, denotando l'attesa attenzione del personale ai bisogni di manutenzione e cura del territorio. L'obiettivo è raggiunto.
ANNONI	2018-ANN4	TRASPORTI ECCEZIONALI GESTIONE ON-LINE AUTORIZZAZIONI	46	100,00%	Gli utenti possono effettuare le pratiche tramite il sito. Le modifiche alla convenzione con RER, che di fatto ratificano quanto già in essere, sono state approvate con atto di Consiglio provinciale n°36 del 22 ottobre 2018. L'obiettivo è raggiunto.
PERI	2018-PER5	AGGIORNAMENTO DEL PIANO TERRITORIALE DI COORDINAMENTO PROVINCIALE (PTCP) IN RECEPIMENTO DELLA VARIANTE AL PIANO DI ASSETTO IDROGEOLOGICO (PAI) RELATIVA ALLE FASCE DI PERTINENZA FLUVIALE DEL TORRENTE BAGANZA	50	100,00%	La cartografia è stata adeguata (Decreto del Presidente 117 del 19/06/18) e, a seguito dell'analisi delle osservazioni di Regione e Comune di Parma, il Consiglio provinciale ha approvato l'aggiornamento con atto n°37 del 22 ottobre 2018. L'obiettivo è raggiunto.

DIRIGENTE	CODICE	SCHEDA	PESO	% AL 31/12	Note
PERI	2018-PER7	ADEGUAMENTO DEL PIANO OPERATIVO PER GLI INSEDIAMENTI COMMERCIALI DI INTERESSE PROVINCIALE E SOVRA COMUNALE (POICP) ALLA LEGISLAZIONE NAZIONALE E COMUNITARIA IN MATERIA DI LIBERALIZZAZIONE DEL COMMERCIO.	50	100,00%	Il Piano è stato adeguato con delibera 17 del 4/06/2018. L'obiettivo è raggiunto.
TAVERNA	2018-TAV2	INCREMENTARE LA QUALITÀ DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA ATTRAVERSO IL MIGLIORAMENTO COSTANTE DELL'ELABORAZIONE E GESTIONE DEL PTPCT	50	100,00%	Con decreto presidenziale n°1 del 2 gennaio 2018 è stato approvato il Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2018- 2020. Sono state redatte due relazioni sul monitoraggio semestrale sull'attuazione delle misure previste nel PTPCT. Nello specifico una a cura della dott.ssa Taverna in quiescenza dal 01/06/2018 e l'altra a cura del dott. Annoni in qualità di Responsabile Anticorruzione (dispongo Presidenziale n.13302 del 22/05/2018). L'obiettivo è stato raggiunto. La dirigente è in quiescenza dal 1° giugno 2018.
TAVERNA	2018-TAV1	RAPPRESENTANZA E DIFESA DELLA PROVINCIA NELLE CAUSE E NEGLI AFFARI GIUDIZIARI IN MATERIA AMM.VA, CIVILE E PENALE; CONSULENZA ED ASSISTENZA LEGALE INTERNA ALL'ENTE NELL'OTTICA DEL PERSEGUIMENTO DELLA LEGALITÀ DELL'AZIONE AMM.VA E DELLA LOTTA ALLA CORRUZIONE	50	100,00%	Nel corso dell'anno sono stati conferiti n. 5 incarichi legali, riferiti alla difesa dell'Amministrazione in cause derivanti da sinistri stradali, per un importo complessivo (comprensivo di accessori) di €. 7.964,49. L'obiettivo è pertanto ampiamente raggiunto. La dirigente è in quiescenza dal 1° giugno 2018.

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

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

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 sistema di misurazione e valutazione dei dirigenti, riferito all'anno 2018, ha introdotto una voce correttiva alla valutazione del comportamento dei dirigenti che, sulla base di un'istruttoria a cura dei Responsabili competenti, permette al Nucleo di valutazione di ridurre un massimo di 10 punti percentuali al punteggio ottenuto, secondo il seguente schema:

RISPETTO OBBLIGHI DI LEGGE:

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

DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI

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

Il Nucleo di valutazione ha, pertanto, basato la propria valutazione sulle evidenze richieste al Segretario generale dell'Ente, al Presidente, al Responsabile della trasparenza e al Responsabile anticorruzione e controlli interni e sulle relazioni prodotte dai vari Responsabili relativamente ai fattori sopra illustrati. Si precisa che il Presidente ha comunicato di non avere osservazioni 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.

Il punteggio finale ottenuto dai dirigenti nella valutazione finale è rappresentato nella tabella sotto:

DIRIGENTE	VALUTAZIONE OTTENUTA (in millesimi)
Annoni Gabriele	966,75
Peri Sergio	966,06
Taverna Paola	968,75
Annoni Gabriele Interim	965,59

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 sarà calcolata secondo quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale e dal Decreto Presidenziale n°226 del 30/11/2018.

Il Servizio Personale sta effettuando una verifica sulla consistenza del fondo dei dirigenti, per cui sia la retribuzione di risultato teoricamente spettante sia quella da attribuire sulla base della valutazione verranno rendicontate con successivo atto.

Nel presente atto verrà pertanto illustrata soltanto la valutazione della performance dei dirigenti relativa all'anno 2018.

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 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%.

ANALISI DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI

Gli obiettivi strategici presentati nel Piano della Performance 2018 erano 10 (per ognuno dei 3 dirigenti 2 obiettivi, 2 obiettivi per l'interim e 2 generali relativi a tutto l'Ente) e coinvolgevano nella loro realizzazione tutti i dirigenti.

Gli obiettivi strategici raggiunti al 100% sono 7, mentre un obiettivo è stato raggiunto al 90%.

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

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

RISULTATI DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI

Nelle pagine seguenti sono riportati **i risultati ottenuti negli obiettivi strategici** del 2018.

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 2018, e poi i risultati ottenuti al 31/12/2018.

I progetti, come negli anni passati, 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:

POLITICHE PER IL TERRITORIO

POLITICHE PER LA COMUNITA'

POLITICHE DI SUPPORTO INTERNO/ADEGUAMENTO DELL'ENTE AI CAMBIAMENTI

1. POLITICHE PER IL TERRITORIO

OBIETTIVO	AGGIORNAMENTO DEL PIANO TERRITORIALE DI COORDINAMENTO PROVINCIALE (PTCP) IN RECEPIMENTO DELLA VARIANTE AL PIANO DI ASSETTO IDROGEOLOGICO (PAI) RELATIVA ALLE FASCE DI PERTINENZA FLUVIALE DEL TORRENTE BAGANZA
DESCRIZIONE	L'Autorità di Bacino del Fiume PO ha provveduto all'adozione di una Variante al PAI riguardante, per uno specifico tratto del torrente Baganza e del torrente Parma in ambito urbano, l'aggiornamento dei limiti delle fasce fluviali definendo, sulla base degli effetti conseguenti all'evento alluvionale del 13 ottobre 2014, condizioni di pericolosità, rischio e misure di mitigazione non ancora previsti nella pianificazione provinciale e comunale attualmente vigente. Attraverso l'elaborazione ed approvazione di specifica variante al PTCP, si provvede al recepimento delle nuove perimetrazioni delle fasce fluviali elaborate dall'Autorità di Bacino, fornendo alla pianificazione comunale uno strumento aggiornato e condiviso di verifica della sostenibilità delle scelte di trasformazione urbanistica, coerente a tutti di livelli di governo del territorio, oltre ad un quadro complessivo della programmazione ed attuazione delle necessarie azioni di mitigazione e riduzione del rischio.
CONSIGLIERE DI RIFERIMENTO	GIANPAOLO CANTONI
DIRIGENTE DI RIFERIMENTO	PERI SERGIO

INDICATORE DI EFFICACIA	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Delibera di adozione	FATTO	SI/NO	Approvazione della delibera di Consiglio Provinciale di adozione della variante entro il 15/12/2018

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Delibera di adozione	FATTO	SI/NO	La variante è stata adottata con atto di Consiglio Provinciale n.37 del 22 ottobre 2018. Con lettera prot. n.28936 del 5.11.2018 gli elaborati della variante sono stati trasmessi alla Regione Emilia Romagna e in data 14.11.2018 è stato pubblicato sul BUR n.340 l'avviso di deposito

OBIETTIVO	RISTRUTTURAZIONE ORGANIZZAZIONE SERVIZIO VIABILITA'
DESCRIZIONE	La finalità del progetto di che trattasi è, nonostante la riduzione importante di personale, di mantenere costantemente attivo il controllo territoriale per la sicurezza della circolazione, per la manutenzione ordinaria e per le verifiche propedeutiche agli interventi straordinari. A tal fine, occorre procedere alla riorganizzazione delle funzioni di presidio attuando una redistribuzione del personale rimanente e attuando nuove modalità di lavoro.
CONSIGLIERE DI RIFERIMENTO	SERPAGLI GIANPAOLO
DIRIGENTE DI RIFERIMENTO	ANNONI GABRIELE

INDICATORE DI EFFICACIA	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Atti di riorganizzazione	5	N	Ci si prefigge, entro il 31 dicembre 2018 di approvare almeno 5 atti di riorganizzazione
N. di segnalazioni	Incremento	%	Si prevede di aumentare la percentuale di segnalazioni interne rispetto a quelle esterne, passando da un valore stimato nel 2017 del 35,7% al 53,1% del 2018

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Atti di riorganizzazione	5	N	L'obiettivo è stato raggiunto in quanto sono stati approvati 5 atti di riorganizzazione e precisamente: atti prot. n.1507 del 19/01/2018, n.12575 del 15/05/2018, n.21876 del 20/08/2018 inerenti modifiche parziali a seguito di pensionamenti; atto prot. n.27426 del 18/10/2018 riorganizzazione/redistribuzione a seguito di incontro con geometri di reparto e assistenti; atto prot.320640 del 3/12/2018 con il quale si è riorganizzata l'area in modo da garantire un presidio adeguato ed una distribuzione equa del numero di km da controllare (circa 100 km a persona).
N. di segnalazioni		%	L'obiettivo è stato raggiunto in quanto la percentuale di segnalazione interne rispetto a quelle esterne è stato pari a 53,9% .

2. POLITICHE PER LA COMUNITA'

OBIETTIVO	ADEGUAMENTO DEL PIANO OPERATIVO PER GLI INSEDIAMENTI COMMERCIALI DI INTERESSE PROVINCIALE E SOVRA COMUNALE (POICP) ALLA LEGISLAZIONE NAZIONALE E COMUNITARIA IN MATERIA DI LIBERALIZZAZIONE DEL COMMERCIO.
DESCRIZIONE	Il "Piano operativo per gli insediamenti commerciali di interesse provinciale e sovra comunale" è stato approvato dal Consiglio Provinciale con Del. n. 51 del 18.05.2005. Successivamente all'approvazione del Piano, anche a seguito della direttiva europea Bolkestein (dir. 2006/123/CE), sono entrati in vigore diversi provvedimenti statali di liberalizzazione delle attività economiche tra cui il D.L. 13-8-2011 n. 138 "Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo" convertito in legge n. 148 del 2011, D.L. 6-12-2011 n. 201 "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici" convertito in legge n. 214 del 2011, D.L. 24 -1- 2012, n.1 "Disposizioni urgenti per la concorrenza, lo sviluppo delle infrastrutture e la competitività" convertito in legge n. 27 del 2012, D.L. 09 -1-2012 n. 5 "Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo" convertito in legge n. 35 del 2012. Taluni di questi provvedimenti richiedono verifiche sulla rispondenza anche dei piani provinciali al principio di libertà dell'attività economica con particolare riferimento ai requisiti per l'esercizio ed ai contenuti della pianificazione territoriale e le disposizioni di tali provvedimenti prevalgono sui contenuti degli stessi piani laddove contengano disposizioni di pianificazione e programmazione territoriale o temporale autoritativa con prevalente finalità economica o prevalente contenuto economico. Risulta pertanto necessario modificare i contenuti del POICP al fine di eliminare quelle disposizioni in contrasto con le normative citate.
CONSIGLIERE DI RIFERIMENTO	GIANPAOLO CANTONI
DIRIGENTE DI RIFERIMENTO	PERI SERGIO

INDICATORE DI OUTCOME	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Delibera di adozione	FATTO	SI/NO	Delibera di Consiglio Provinciale di approvazione delle modifiche normative entro il 30/06/2018

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Delibera di adozione	FATTO	SI/NO	Le modifiche normative sono state approvate con atto di Consiglio n.17 del 4 giugno 2018, pertanto l'obiettivo è stato raggiunto.

OBIETTIVO	INCREMENTARE LA QUALITÀ DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA ATTRAVERSO IL MIGLIORAMENTO COSTANTE DELL'ELABORAZIONE E GESTIONE DEL PTPCT
DESCRIZIONE	In ossequio a quanto disposto nella L. 190/2012 - art. 1 comma 8, così come modificato dal D.lgs n. 97/2016, art. 41 lett. g, costituisce obiettivo strategico dell'Amministrazione la riduzione del livello di rischio di corruzione all'interno della struttura organizzativa dell'ente e nell'ambito dell'attività da questo posta in essere. In particolare la strategia per la riduzione dei livelli di rischio di corruzione segue le seguenti linee programmatiche: approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020 entro il termine di legge tenendo conto delle indicazioni dell'ANAC; prosecuzione dell'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa come strumento di prevenzione dell'illegalità. Il sistema dei controlli interni e, soprattutto, il controllo successivo di regolarità amministrativa, è funzionale a garantire la legalità dell'agire amministrativo contestualmente ad ulteriori strumenti di prevenzione dell'illegalità. Tra questi la realizzazione di interventi formativi dedicati in materia di appalti pubblici; prosecuzione dell'integrazione tra Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e ciclo della performance, inserendo all'interno del PEG obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza; prosecuzione delle azioni a sostegno della trasparenza, anche con riferimento all'istituto dell'accesso civico. La consapevolezza che il presidio sull'integrità e trasparenza dell'azione pubblica costituisca un elemento essenziale della "buona amministrazione", intesa non soltanto come amministrazione esente da fenomeni corruttivi, ma anche come amministrazione "utile", esclusivamente orientata all'efficace perseguimento del pubblico interesse, nella sua accezione più vasta e completa, ha da sempre guidato la gestione dell'attività dell'Ente, che ha inteso dotarsi di un Piano che non si configurasse come un mero "adempimento", ma delineasse le azioni più appropriate per contrastare i rischi, non solo di corruzione, ma più in generale di devianza dalle regole di buona amministrazione.
CONSIGLIERE DI RIFERIMENTO	PRESIDENTE
DIRIGENTE DI RIFERIMENTO	TAVERNA PAOLA

INDICATORE DI EFFICACIA	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Relazione al piano	FATTO	SI/NO	Monitoraggio semestrale sull'attuazione delle misure di cui al PTPCT attraverso apposita relazione.

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Relazione al piano	FATTO	SI/NO	L'obiettivo è stato raggiunto in quanto sono state redatte due relazioni sul monitoraggio semestrale sull'attuazione delle misure previste nel PTPCT. Nello specifico una a cura della dott.ssa Taverna in quiescenza dal 01/06/2018 e l'altra a cura del dott. Annoni in qualità di Responsabile Anticorruzione (dispongo Presidenziale n.13302 del 22/05/2018). In data 3.12.2018 si è svolto il corso di formazione su "Codice dei Contratti pubblici: approfondimenti a due anni dall'entrata in vigore", relatore l'avv. Michele Lombardo

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

OBIETTIVO	RAPPRESENTANZA E DIFESA DELLA PROVINCIA NELLE CAUSE E NEGLI AFFARI GIUDIZIARI IN MATERIA AMM.VA, CIVILE E PENALE; CONSULENZA ED ASSISTENZA LEGALE INTERNA ALL'ENTE NELL'OTTICA DEL PERSEGUIMENTO DELLA LEGALITÀ DELL'AZIONE AMM.VA E DELLA LOTTA ALLA CORRUZIONE
DESCRIZIONE	L'Ufficio Legale supporta i patrocinatori esterni nell'attività di difesa dell'Amministrazione nei giudizi amministrativi, civili e penali. La Struttura provvede pertanto a tutta l'attività di supporto quale quella di segreteria per la materiale redazione degli atti, dei fascicoli e per l'acquisizione della necessaria documentazione presso i Servizi. Svolge poi funzione di consulenza e assistenza ai vari Servizi dell'Amministrazione e al Segretario Generale anche attraverso la predisposizione e redazione di pareri, la partecipazione ad incontri e riunioni ove necessiti la discussione e la soluzione di problematiche giuridiche. L'obiettivo dell'Ufficio Legale è predeterminato dalla legge, in quanto l'ordinamento prevede l'istituzione di strutture (comunque denominate) presso gli enti pubblici esclusivamente per la trattazione degli affari legali degli enti stessi (incarichi di difesa in giudizio - pareri legali - assistenza legale). La realizzazione dell'obiettivo è conforme alle politiche di bilancio dell'Ente ed è trasversale e funzionale alla ottimizzazione dell'attività amministrativa soprattutto nell'ottica del perseguimento della legalità dell'azione amministrativa e della lotta alla corruzione.
CONSIGLIERE DI RIFERIMENTO	PRESIDENTE
DIRIGENTE DI RIFERIMENTO	TAVERNA PAOLA

INDICATORE DI EFFICACIA	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Risparmio su spese di incarico	-5%	SI/NO	Risparmio del 5% medio sugli incarichi di difesa per incidenti stradali rispetto alla media per la stessa tipologia di incarichi sostenuta nel biennio 2016-2017, che è stata pari ad €. 31.000,00.

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Risparmio su spese di incarico	-74,3%	SI/NO	Nel corso dell'anno sono stati conferiti n. 5 incarichi legali, riferiti alla difesa dell'Amministrazione in cause derivanti da sinistri stradali, per un importo complessivo (comprensivo di accessori) di €. 7.964,49. L'obiettivo è pertanto ampiamente raggiunto.

OBIETTIVO	CONCLUSIONE PROCESSO DI TRASFERIMENTO DEL PERSONALE APPARTENENTE ALLA FUNZIONE MERCATO DEL LAVORO
DESCRIZIONE	Coordinamento del processo di trasferimento del personale adibito alla funzione Mercato del Lavoro sulla base della nuova normativa emanata nell'ambito della legge di stabilità 2018 nell'ambito del rapporto convenzionale con la Regione Emilia Romagna.
CONSIGLIERE DI RIFERIMENTO	BIANCHI PAOLO
DIRIGENTE DI RIFERIMENTO	ANNONI GABRIELE

INDICATORE DI EFFICACIA	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Conclusione del processo di trasferimento del personale	FATTO	SI/NO	Conclusione di tutti gli adempimenti collegati al trasferimento del personale appartenente alla funzione mercato del lavoro entro il 31/12/2018

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Conclusione del processo di trasferimento del personale	FATTO	SI/NO	L'obiettivo è stato raggiunto il 1° giugno 2018 con il completo trasferimento del personale. L'obbiettivo è stato raggiunto.

OBIETTIVO	TRASPORTI ECCEZIONALI GESTIONE ON-LINE AUTORIZZAZIONI
DESCRIZIONE	<p>La Provincia di Parma ha attuato (prima in Emilia Romagna) per l'intero percorso della gestione autorizzativa dei trasporti eccezionali la modalità on-line, in rapporto con le Aziende di trasporto merci, la Regione (titolare del portale) i Comuni e gli altri enti proprietari di strade (società concessionaria autostradale, ANAS o di strutture interferenti (Autostrade, FS, RFI, TRENORD, FER/TIPER)).</p> <p>Tale prassi innovativa comporta minori tempi di risoluzione delle pratiche autorizzative (spesso molto complesse) con rilevanti vantaggi per le aziende dell'intero sistema produttivo, tenendo conto che in ambito regionale è la Provincia che rilascia il maggior numero di autorizzazioni.</p> <p>Nell'ambito di questo progetto si intende procedere altresì con ulteriori attività/servizi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aggiornamento ARS (Archivio Regionale Strade) in tempo reale direttamente dall'Ufficio Viabilità (Variazione stato dei manufatti, limitazione al traffico, ordinanze). - Possibilità di accesso diretto e gratuito da parte degli utenti, per gli interventi del gestore del portale TEONLINE per superare malfunzionamenti e difficoltà di accesso, attraverso una nostra modifica alla convenzione con Lepida
CONSIGLIERE DI RIFERIMENTO	MASSARI ANDREA
DIRIGENTE DI RIFERIMENTO	ANNONI GABRIELE

INDICATORE DI EFFICACIA	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Realizzare l'accesso diretto per gli utenti	FATTO	SI/NO	L'obiettivo è l'implementazione dell'accesso diretto da parte degli utenti al sistema entro il 31/12/18

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Realizzare l'accesso diretto per gli utenti	FATTO	SI/NO	L'accesso diretto degli utenti al sistema si è realizzato nei tempi prestabiliti, Gli utenti ora possono effettuare le pratiche tramite il sito. Le modifiche alla convenzione con Regione Emilia Romagna, che di fatto ratificano quanto già in essere, sono state approvate con atto di Consiglio Provinciale n.36 del 22 ottobre 2018. L'operazione ha riscontrato soddisfazione da parte dei singoli utenti e delle associazioni di categoria, per la migliore accessibilità ed operatività.

OBIETTIVO	Miglioramento delle procedure negli uffici diretti: espropri – Partecipate – Entrate bilancio
DESCRIZIONE	<p>Il progetto si suddivide in tre differenti azioni:</p> <p>a)ricognizione e analisi valori iscritti in Entrata e spesa del Bilancio 2018</p> <p>b)recupero arretrato procedimenti espropriativi</p> <p>c)Nuovo Piano di Razionalizzazione Partecipate</p> <p>La prima azione si svolgerà mediante una complessa analisi di valori residui iscritti in Bilancio in Entrata ed in Spesa individuate come situazioni "critiche" utili a richiedere saldi o evitando revoche dei relativi contributi;</p> <p>La seconda azione ha l'obiettivo di recuperare il pregresso accumulatosi a seguito di elevati volumi di attività realizzativa svolti dal Servizio Viabilità e dal Servizio Ambiente nel passato decennio, e riguardano espropri che necessitano degli atti finali (saldo indennità, emanazione decreto di esproprio /asservimento), e procedure che necessitano del Piano particellare finale per dar corso alle fasi successive di cui alla precedente tipologia</p> <p>La terza azione riguarda la Redazione del Piano di Razionalizzazione delle Società Partecipate ottemperando alle direttive della Corte dei Conti.</p>
CONSIGLIERE DI RIFERIMENTO	PRESIDENTE , GIANPAOLO SERPAGLI
DIRIGENTE DI RIFERIMENTO	GABRIELE ANNONI

INDICATORE DI EFFICACIA	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Analisi delle situazioni critiche	50	N.	Ci si prefigge di effettuare un'analisi complessa di almeno 50 valori residui iscritti in Bilancio in Entrata ed in Spesa che presentano situazioni "critiche"
Conclusione di procedimenti espropriativi	16	N.	Nell'ambito dei procedimenti da concludere, ci si propone di terminare 9 procedimenti di tipologia 1 e una volta dotati di Piano Particellare, tutti i procedimenti nei quali ancora manca (n. 7) ed infine concludere anche gli stessi.
Redazione del piano di razionalizzazione partecipate	FATTO	SI/NO	Redazione proposta di Piano ottemperando alle indicazioni emesse dalla Sezione Regionale della Corte dei Conti entro 30.09.2018.
Adozione del piano delle partecipate	FATTO	SI/NO	Adozione del Consiglio Provinciale ed attivazione procedure per il superamento delle partecipazioni (dismissione quote, ecc..) da effettuarsi entro il 31.12.2018

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Analisi delle situazioni critiche	61	N.	L'obiettivo è stato superato in quanto sono state analizzate 62 situazioni critiche, sulle 50 ipotizzate, di cui 42 risolte (circa 2 milioni di entrate con un risultato netto di 1,2 milioni)
Conclusione di procedimenti espropriativi	11	N.	L'obiettivo è stato conseguito solo parzialmente in quanto sono stati conclusi 11 procedimenti rispetto ai 16 preventivati. E precisamente: dei 9 procedimenti di cui avevamo tutta la documentazione, 7 sono stati risolti, 2 sono in corso di risoluzione, e dei 7 procedimenti per i quali mancava il Piano particellare, 4 sono stati conclusi, 1 è in corso di conclusione e per 2 devono essere acquisiti i piani
Redazione del piano di razionalizzazione partecipate	FATTO	SI/NO	E' stato redatto il piano di razionalizzazione delle partecipate nel rispetto delle indicazioni date dalla Sezione Regionale della Corte dei Conti
Adozione del piano delle partecipate	FATTO	SI/NO	Con atto di Consiglio n. 46 del 20 dicembre 2018 è stata approvata la revisione ordinaria delle partecipazioni ordinarie in ottemperanza all'art.20 del D.Lgs 175/2016

4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

OBIETTIVO	Indagine di Customer Satisfaction - utilizzo dati e indagine sui servizi
DESCRIZIONE	Per accrescere la qualità dei servizi erogati in relazione alle esigenze manifestate dagli utenti la Provincia di Parma negli ultimi anni ha condotto diverse indagini di customer satisfaction. Nel corso del 2017 è stata sviluppata un'analisi approfondita delle risultanze delle indagini precedenti, individuando i punti di forza e di debolezza dei servizi offerti, con la predisposizione da parte dei dirigenti di indicazioni programmatiche in un'ottica di riprogettazione, dunque di miglioramento delle performance. La Provincia, quindi, anche per l'anno 2018 si pone l'obiettivo di utilizzare i dati derivanti dalle rilevazioni fatte negli anni passati per identificare degli elementi migliorativi dei servizi.
CONSIGLIERE DI RIFERIMENTO	PRESIDENTE
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 30 novembre 2018
Analisi organizzativa dei risultati da parte del Comitato dei Dirigenti	FATTO	SI/NO	Realizzazione di un'analisi organizzativa dei risultati con il Comitato dei Dirigenti entro il 31.12.2018

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 è stata effettuata nel modo seguente: il 22 ottobre 2018, considerato il rinnovo del Consiglio Provinciale fissato per il 31 ottobre 2018, è stato sottoposto il questionario in formato cartaceo ai Consiglieri uscenti in occasione dell'ultima seduta di Consiglio; Tra il 12 e il 16 novembre 2018 sono stati somministrati gli altri questionari, e sono stati sollecitati in modo massivo via mail il 26 novembre 2018. Le indagini hanno riguardato n. 21 soggetti, di cui n.9 interni e n.12 esterni. Per la somministrazione dei questionari si è continuato ad utilizzare la piattaforma LimeSurvey, software disponibile gratuitamente. L'obiettivo è stato raggiunto
Analisi organizzativa dei risultati da parte del Comitato dei Dirigenti	FATTO	SI/NO	L'obiettivo è stato raggiunto in quanto il 21 dicembre 2018 si è riunita la Conferenza dei Dirigenti e ha redatto una relazione sugli esiti delle indagini e sulla confrontabilità con gli anni precedenti. Le informazioni sono state trattate sempre in forma anonima e aggregata.

OBIETTIVO	Regolamento Generale Europeo sulla protezione dei dati personali n.679/2016 – attuazione e formazione.
DESCRIZIONE	<p>Da maggio 2018 entrerà in vigore il Nuovo Regolamento Europeo sulla privacy UE 679/2016 che introduce nuove regole per la protezione dei dati personali. Il nuovo quadro normativo, con regole uguali per tutta l'Unione Europea richiederà, dunque, un impegno da parte dell'Ente al fine di adeguarsi alle nuove disposizioni che in parte risultano inedite o rafforzate rispetto alle precedenti. In particolare le azioni da attuare saranno le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • attività di formazione/informazione in materia di privacy; • stesura del registro dei dati da parte dei titolari di posizione organizzativa; • valutazione delle misure di sicurezza necessarie; • redazione del registro di tutte le categorie di attività relative al trattamento di ciascuna posizione organizzativa; • redazione del registro delle attività di trattamento del titolare; • proposta all'organo politico per la nomina del Data Protection Officer (DPO) ; • nomina dei responsabili del trattamento dei dati interni all'Ente e degli incaricati del trattamento dati; • revisione del contenuto dell'informativa. <p>Il progetto vedrà il coinvolgimento di tutti i Servizi dell'Ente e la sua attuazione richiede la collaborazione, a vario titolo, dei dipendenti.</p>
CONSIGLIERE DI RIFERIMENTO	PRESIDENTE
DIRIGENTE DI RIFERIMENTO	TUTTI

INDICATORE DI EFFICACIA	VALORE DA RAGGIUNGERE	UNITA' DI MISURA	NOTE
Formazione interna di Ente	1	N.	Ci si prefigge la realizzazione di almeno n. 1 corso di formazione di Ente sul Regolamento Generale Europeo sulla protezione dei dati personali n.679/2016 entro il 25/05/2018
Nomina del Data Protection Officer (DPO)	FATTO	SI/NO	La nomina del Data Protection Officer (DPO) entro il 25/05/2018
Nomine dei responsabili del trattamento dei dati interni all'Ente e degli incaricati del trattamento	FATTO	SI/NO	Le nomine dei responsabili del trattamento dei dati interni all'Ente e degli incaricati del trattamento entro il 25/5/2018

INDICATORE DI RISULTATO ANNUALE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	UNITA' DI MISURA	NOTE AL 31/12
Formazione interna di Ente	5	N.	<p>In data 2 maggio 2018 è stato realizzato il corso di formazione "Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR, General Data Protection Regulation - Regolamento UE 2016/679)" – relatore Dott.ssa Rita Alfieri - Segretario Generale – a cui hanno partecipato 30 dipendenti, con l’elaborazione di una dispensa da parte del Segretario, diffusa nell’Ente. A questo incontro formativo hanno fatto seguito altri incontri formativi e precisamente:</p> <p>8 giugno 2018 "Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR, General Data Protection Regulation - Regolamento UE 2016/679) – Adempimenti" – relatore Dott.ssa Rita Alfieri - Segretario Generale – a cui hanno partecipato 20 dipendenti;</p> <p>il 15 novembre 2018 (mattino e pomeriggio) e il 22 novembre 2018 incontri formativi in house, di 4 ore, sul Regolamento UE 2016/679 per fornire a tutti i Dipendenti i concetti base del GDPR. Ai corsi hanno partecipato n°129 dipendenti che non avevano frequentato gli incontri tenuti precedentemente.</p> <p>L’obiettivo è stato ampiamente superato in quanto nel corso dell’anno si sono tenuti complessivamente 5 incontri formativi a cui hanno partecipato tutti i dipendenti dell’Ente</p>
Nomina del Data Protection Officer (DPO)	FATTO	SI/NO	<p>Con Decreto del Presidente n°230 del 5 dicembre 2018 è stato formalmente designato quale DPO la Società Lepida S.p.A., nella persona del referente Sig. Shashin Kussai, incardinato nell’organico di Lepida stessa.</p>
Nomine dei responsabili del trattamento dei dati interni all’Ente e degli incaricati del trattamento	FATTO	SI/NO	<p>Con dispongo del Presidente n.13307 del 22 maggio 2018, sono stati nominati nelle figure dei dirigenti dell’Ente i Responsabili del trattamento dei dati ai sensi dell’art.28 del Regolamento E.U. 2016/679.</p> <p>I Dirigenti hanno comunicato al Presidente, titolare del trattamento dei dati personali dell’Ente, le nomine dei sub responsabili e degli incaricati del trattamento dei dati personali, per acquisire il suo nulla osta. A seguito del suddetto dispongo presidenziale ogni dirigente dell’Ente ha provveduto a nominare quale sub responsabile del trattamento dei dati personali le Posizioni Organizzative incardinate nei propri servizi. I Dirigenti e le Posizioni Organizzative hanno proceduto alla nomina degli incaricati del trattamento dei dati personali all’interno dei propri servizi entro il termine prefissato.</p>

VALUTAZIONE PERSONALE NON DIRIGENZIALE

Posizioni organizzative

Il Presidente con proprio disp. n°33510 del 13 dicembre 2017 ha dato mandato ai dirigenti di prorogare al 30 aprile 2018 le 14 posizioni organizzative in scadenza al 31 dicembre 2017, cosa che è stata disposta con determina dirigenziale n°1432 del 22 dicembre 2017.

Il Presidente, considerato che il nuovo CCNL prevedeva la possibilità di prorogare le posizioni organizzative fino alla definizione del nuovo assetto dell'area delle posizioni organizzative medesime, e comunque, non oltre un anno dalla data di stipula del CCNL, ha ravvisato l'opportunità di prorogare ulteriormente le posizioni organizzative in scadenza fino al 31 dicembre 2018. Con determina dirigenziale n°408 del 26 aprile 2018 sono stati prorogati gli incarichi di posizione organizzativa fino al 31 dicembre 2018.

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

Alla performance organizzativa è stato assegnato il punteggio pieno, vale a dire 300 millesimi per ogni Posizione Organizzativa, come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance 2018, così suddivisi:

1. 150 punti –sui risultati dell'indagine di customer satisfaction – utilizzo dati e indagine sui servizi”;;
2. 150 punti – sull'attuazione del Regolamento Generale Europeo sulla protezione dei dati personali n.679/2016, e specificamente la nomina del Data Protection Officer (DPO), dei responsabili del trattamento dei dati interni all'Ente e degli incaricati del trattamento entro il 25/05/2018.

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 31/12/2018, si rileva che tutti i progetti hanno raggiunto il 100%.

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

Personale del comparto

Il personale di comparto della Provincia di Parma per l'anno 2018 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 141 dipendenti, mentre 5 non hanno avuto accesso perché hanno lavorato meno di 60 giorni nell'arco del 2018.

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

La performance organizzativa è stata valutata a punteggio pieno, attribuendo 300 millesimi per ogni dipendente del comparto, come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance 2018, così suddivisi:

3. 150 punti –sui risultati delle indagine di Customer Satisfaction – utilizzo dati e indagine sui servizi;
4. 150 punti – Regolamento Generale Europeo sulla protezione dei dati personali n.679/2016 – attuazione e formazione;

Il 95,04% dei dipendenti di comparto valutati sono collocati nella fascia massima di punteggio (700 millesimi), il 4,96% (pari a 7 persone) si colloca nella fascia di punteggio dal 71% all'84,99%.