



**PROVINCIA
DI PARMA**

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
2022**

PREMESSA.....	3
CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEL PERSONALE DIPENDENTE.....	5
CONTESTO INTERNO.....	5
ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.....	7
LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	8
Performance individuale dirigenti	
Retribuzione di risultato dirigenti	
ANALISI DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI.....	20
RISULTATI DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI.....	20
1. POLITICHE PER IL TERRITORIO.....	21
2. POLITICHE PER LA COMUNITA'.....	21
3. POLITICHE DI SUPPORTO INTERNO/INNOVAZIONE/MIGLIORAMENTO DELLA MACCHINA AMMINISTRATIVA.....	21
4. OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	21
1. Politiche per il territorio – Risultati	
2. Politiche per la comunità – Risultati	
3. Politiche di supporto interno/innovazione/miglioramento della macchina amministrativa – Risultati	
4 Performance Organizzativa – Risultati	
VALUTAZIONE PERSONALE NON DIRIGENZIALE.....	50
Posizioni Organizzative	
Personale del Comparto	

PREMESSA

Il Piano della Performance 2022-2024 è stato approvato unitamente al Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024 e al Piano delle Azioni Positive 2021-2023 aggiornamento 2022, in quanto parti funzionali di un documento unitario di programmazione, con Decreto del Presidente n° 43 del 22 febbraio 2022;

Il Presidente, con proprio Decreto n. 102 del 21 aprile 2022, ha preso atto della Validazione del Piano della Performance 2022-2024 da parte del Nucleo di Valutazione;

A seguito del monitoraggio intermedio è emerso che alcuni degli obiettivi attribuiti dal Piano necessitavano integrazioni e/o modifiche, pertanto il Piano della Performance è stato modificato ed integrato con Decreto del Presidente n. 261 del 10 novembre 2022.

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

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

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

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

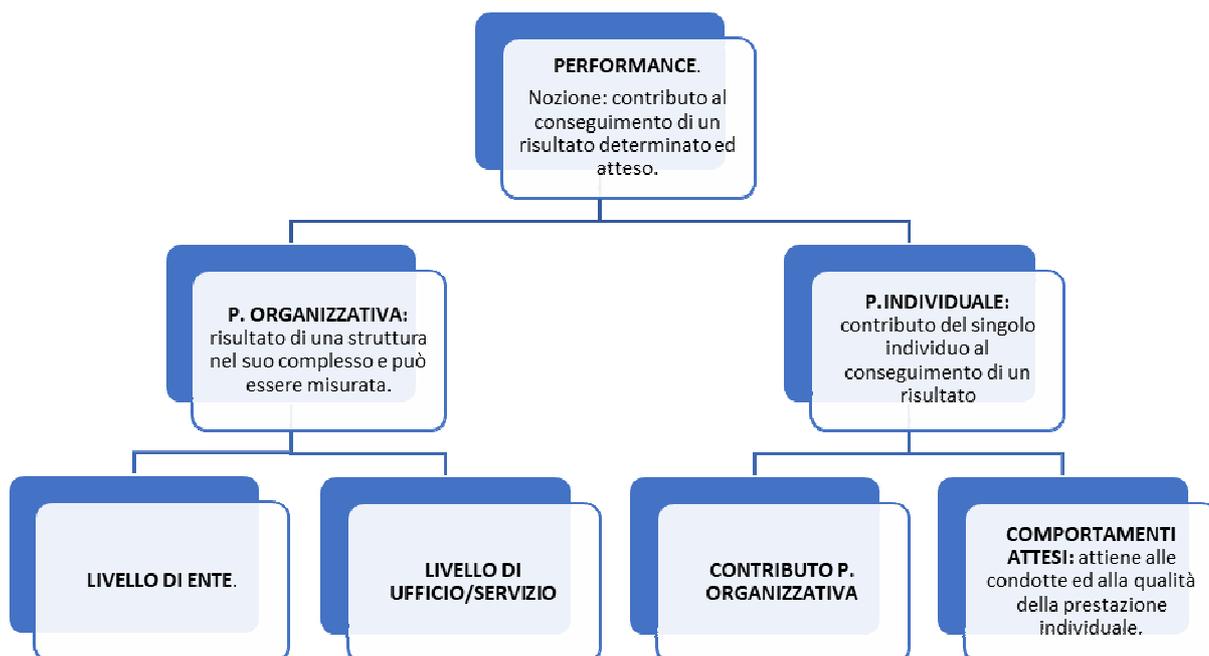
Gli obiettivi che costruiscono il Piano sono collegati alla valutazione della performance organizzativa e individuale di tutto il personale. La fase della valutazione prende il via con il monitoraggio degli obiettivi al 31/12 e prosegue con la valutazione delle Performance organizzativa e individuale (valutazione dei Dirigenti, dei titolari di Posizioni Organizzative e del Personale non dirigente). Contestualmente viene predisposta la Relazione finale sulle performance.

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

La Relazione ha la finalità di illustrare ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati di performance ottenuti nel corso del 2022; 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, la cui misurazione costituisce strumento per accertare e misurare l'effettivo miglioramento dei servizi e dunque liberare le risorse del sistema incentivante, e si è sviluppata su diversi livelli secondo il seguente schema:



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

Per l'anno 2022 si sono applicati i sistemi di misurazione e valutazione approvati dall'Amministrazione nel 2020, tutt'ora in vigore, nello specifico:

- **Comparto** – Il sistema di misurazione e valutazione del personale del comparto è stato approvato con Decreto del Presidente n° 127 del 15 luglio 2020.
- **Titolari di Posizione Organizzativa** – il Presidente con Decreto n. 23 in data 03.02.2022 ha emanato linee guida sulla retribuzione di risultato e sulle metodologie di misurazione e valutazione delle Posizioni Organizzative, mantenendo per l'anno 2022 il vigente sistema di misurazione e valutazione della Performance di cui ai Decreti n. 270 del 28 novembre 2019 e n° 296 del 30/12/2020; è mantenuta indifferenziata tra le Posizioni Organizzative la percentuale di attribuzione della retribuzione di risultato per l'anno 2022, nella misura del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato delle P.O., ai sensi dell'art. 15, comma 4 del CCNL 21.5.2018.
- **Dirigenti** – il Presidente con Decreto n. 53 in data 01.03.2022 ha emanato linee guida sulla retribuzione di risultato e sulle metodologie di misurazione e valutazione dei Dirigenti, mantenendo per il 2022 il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dirigenziale, di cui ai Decreti n. 270 del 28 novembre 2019 e n° 296 del 30/12/2020 e nel rispetto del Contratto Collettivo Integrativo del personale con qualifica dirigenziale relativo al 2021-2023 sottoscritto il 03 novembre 2021.

L'entità di risorse destinate per il 2022 al salario accessorio è la seguente:

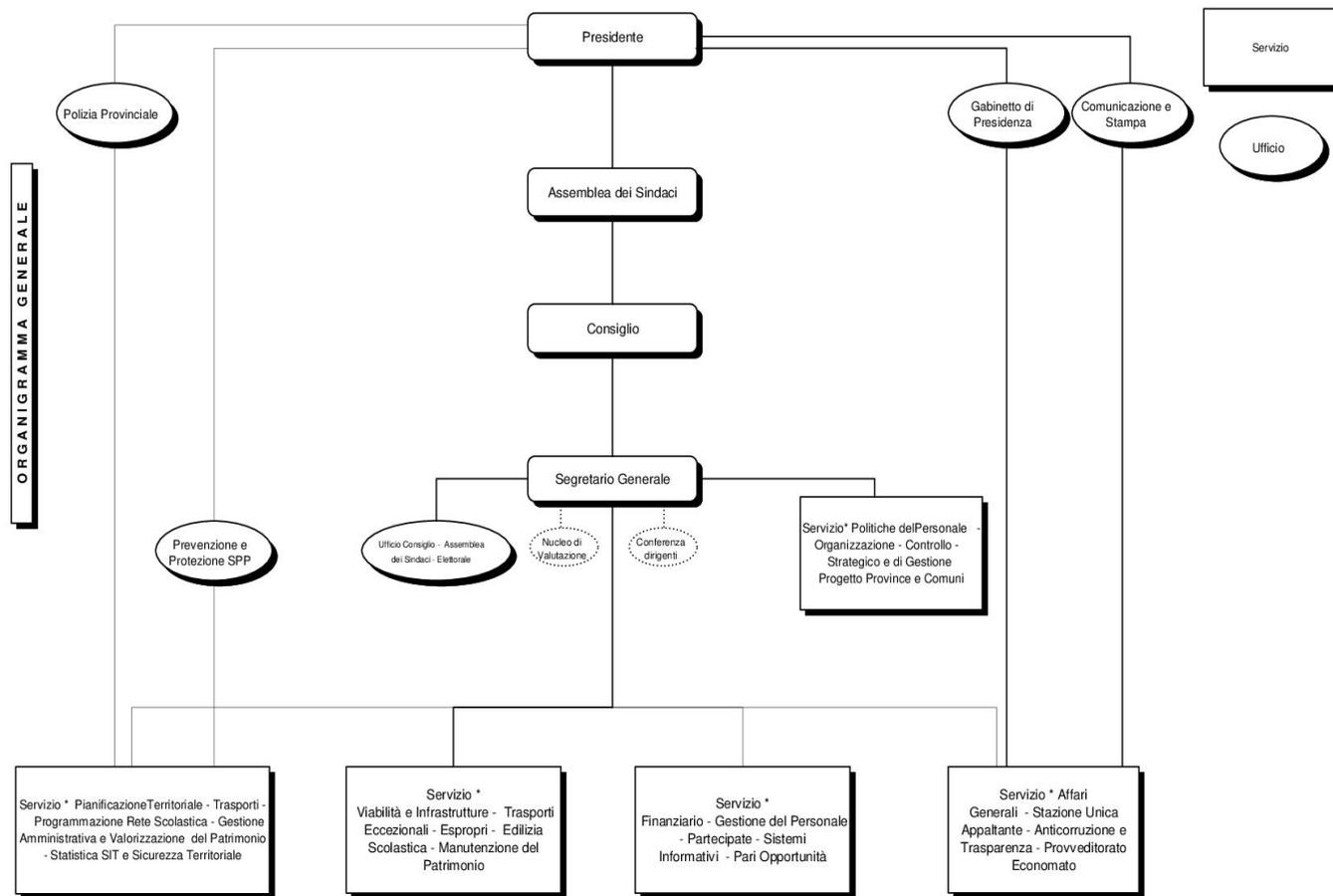
- a) la retribuzione di risultato teorica massima di ciascuna posizione organizzativa, è stabilita nel 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato delle P.O. medesime, ai sensi dell'art.15, comma 4 del CCNL 21/05/2018 (Decreto del Presidente n° 296 del 30 dicembre 2020);
- b) la retribuzione di risultato massima teorica dei dirigenti per l'anno 2022 è stabilita dall'art. 12 del Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto il 3 novembre 2021, come modificato dall'Accordo sottoscritto in data 22 dicembre 2022, relativo al personale con qualifica dirigenziale della Provincia di Parma;
- c) il salario accessorio destinato al personale di comparto risulta dal contratto integrativo economico sottoscritto con le OOSS in data 06 dicembre 2022.

Per l'anno 2022 non vi sono stati incarichi dirigenziali ad interim.

CONTESTO INTERNO

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

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



* L'Organizzazione di dettaglio è prevista nella microorganizzazione

Le risorse umane - Programmazione e fabbisogni del personale

Nel corso dell'anno 2022, la Provincia di Parma ha proseguito lo svolgimento delle procedure di assunzioni previste nel Piano Occupazionale anno 2022, approvato nell'ambito del Piano Triennale dei Fabbisogni 2022-2024 (Decreto del Presidente n. 257 dell'11/11/2021 e successive modifiche). In particolare, la Provincia ha avviato l'applicazione della disposizione contenuta nel D.L. 80/2021 art. 3-bis con cui è stata concessa la possibilità agli Enti di creare elenchi unici di idonei, con un Ente capofila che segue la parte iniziale di costituzione degli stessi tramite procedura selettiva effettuata con una prova telematica, per poi demandare la seconda fase selettiva (c.d. interpelli) agli enti convenzionati che intendono attingere dall'elenco. La Provincia ha comunque attivato anche per gli enti convenzionati il servizio di raccolta delle manifestazioni di interesse dei candidati iscritti negli elenchi per ciascun interpello pubblicato.

La Provincia ha così costituito 4 elenchi di idonei, 2 per le professionalità amministrative e 2 per le professionalità tecniche.

Dagli elenchi di idonei, hanno poi potuto attingere sia la stessa Provincia che i n. 35 enti del territorio provinciale che hanno sottoscritto apposita convenzione con la stessa, per un totale di 36 interpelli svolti e n.29 unità assunte nell'anno 2022.

La Provincia ha inoltre effettuato diverse procedure di reclutamento tradizionali, finalizzate all'acquisizione di personale già esperto tramite procedure di mobilità esterna o per acquisire forze giovani ovvero risorse nuove bandendo concorsi pubblici.

Da queste differenti procedure, sono stati assunti in Provincia di Parma nel corso dell'anno 2022 n. 12 unità di personale a tempo indeterminato e precisamente:

- 5 istruttori amministrativi, cat. C, 1 per mobilità esterna proveniente da altro ente, 3 per interpello discendente dalle liste di idonei di cui all'art. 3bis del D.L. 80/2021 citato e 1 per concorso unico effettuato tra più enti con cui la Provincia è convenzionata;
- 1 Istruttore direttivo amministrativo, cat. D per concorso pubblico
- 3 Istruttori direttivi informatici, cat. D a seguito di concorso pubblico e successivo scorrimento della graduatoria;
- 1 Istruttore Direttivo Tecnico a seguito di concorso pubblico
- 1 Agente di polizia Provinciale per mobilità esterna
- 1 Istruttore Direttivo tecnico per mobilità esterna

Oltre alle assunzioni a tempo indeterminato, si è proceduto allo scorrimento di una graduatoria vigente risalente ad un concorso effettuato nell'annualità 2021 con cui si sono potuti soddisfare 7 carenze professionali nell'ambito della manutenzione strade tramite contratto a tempo determinato.

La Provincia di Parma ha poi proceduto ad instaurare un contratto di formazione lavoro per 12 mesi, al fine di formare una professionalità nell'ambito del settore informatico in ambito pubblico. Le attività informatiche, infatti, oltre ad essere essenziali per il buon andamento delle aziende in generale, rivestono un ruolo oggi molto importante nell'amministrazione pubblica soprattutto nell'ambito delle attività previste dal codice di amministrazione digitale che rappresenta il punto di riferimento normativo per guidare la trasformazione digitale della PA, per la corretta gestione di documenti informatici e processi amministrativi digitalizzati.

Complessivamente, pertanto alla data del 31 dicembre 2022, i dipendenti in servizio a tempo indeterminato ammontano a 160 unità di cui n. 4 dirigenti.

In aggiunta troviamo 7 dipendenti a tempo determinato, 1 fine mandato ai sensi dell'art. 90 del 165/2001 e n. 1 Contratto formazione lavoro (CFL).

L'Ufficio Personale della Provincia ha, inoltre, approvato, con Decreto del Presidente n. 322 del 29.12.2022, la Disciplina del lavoro agile, conformemente a quanto previsto dal CCNL 16.11.2022, e valorizzando l'esperienza effettuata nel corso del periodo pandemico.

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

L'analisi del contesto esterno ed interno dell'Ente è contenuta nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022 – 2023 – 2024 consultabile nel sito istituzionale dell'Ente alla Sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE\Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione approvato con Decreto del Presidente n. 45 del 23 febbraio 2022, aggiornato con Decreto del Presidente n. 171 del 12 luglio 2022.

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa dell'Ente per l'anno 2022 è stata individuata sulla base di due progetti comuni a tutto l'Ente e trasversali a tutti i Servizi:

Obiettivo PERF ORG 1/2022 Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – adempimenti.

Descrizione: L'Ente si è attivato per l'elaborazione e gestione del Piano Triennale di Prevenzione Corruzione e Trasparenza nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di cui al DL 80/2021), in attuazione della legge n.190 del 6.11.2012. Il presente obiettivo di Performance Organizzativa evidenzia l'utilità del coordinamento tra il PTPCT ed il Piano della performance, in quanto funzionale ad una verifica dell'efficienza dell'organizzazione nel suo complesso, nonché a sottolineare la rilevanza dell'integrazione dei sistemi di risk management per la prevenzione della corruzione con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno delle amministrazioni, esigenza evidenziata nel documento "Orientamenti per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza" approvato dal Consiglio dell'ANAC in data 2 febbraio 2022. Con il presente obiettivo si procederà a:

- Attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione individuati nel Piano.
- Rispetto delle linee guida e delle misure generali e specifiche del PTPCT.

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

Obiettivo PERF ORG 2/2022 La valutazione partecipativa dell'Amministrazione, proseguimento e miglioramento dell'indagine di customer satisfaction per creare valore pubblico.

Descrizione: Con il presente obiettivo la Provincia di Parma prosegue nelle indagini di customer satisfaction volte a misurare la soddisfazione degli utenti esterni e interni all'Ente, relativamente a determinati servizi o linee di attività, al fine di migliorare la qualità dei propri servizi. Per questa amministrazione concentrarsi sulla performance organizzativa su cui si esprimono cittadini e utenti significa agire sulla pianificazione strategica, e conduce ad una valutazione non formale del valore pubblico effettivamente generato. Tale impostazione è in linea con i contenuti delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica del 4 novembre 2019 che hanno dato seguito a una delle novità più rilevanti introdotte dal d.lgs. 74/2017, che ha modificato la normativa sulla valutazione della performance (d.lgs. 150/09).

Assegnazione teorica punteggio di performance organizzativa

I sistemi di misurazione e valutazione del personale di Comparto, dei titolari di Posizioni Organizzative e dei Dirigenti prevedono, per la performance organizzativa, un'assegnazione teorica di punti, così suddivisi:

Comparto = 200 punti

Titolari di Posizione organizzativa = 300 punti

Dirigenti = 550 punti

La scheda obiettivo PERF ORG 1/2022 ha attribuito un peso pari al 60% rispetto alla complessiva Performance Organizzativa,
la scheda obiettivo PERF ORG 2/2022 ha attribuito un peso pari al 40% rispetto alla complessiva Performance Organizzativa.

Realizzazione dei progetti di performance organizzativa:

Obiettivo PERF ORG 1/2022 Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – adempimenti.

Il Nucleo di valutazione, tenuto conto dei risultati del monitoraggio al 31 dicembre 2022 effettuato dal Dirigente competente, ha verificato lo stato di realizzazione del progetto al 31.12.2022 e ha proceduto alla validazione con propria certificazione in data 15/03/2023.

L'obiettivo prevedeva l'attività di attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione individuati nel Piano, e di rispetto delle linee guida e delle misure generali e specifiche del PTPCT.

Le fasi progettuali prevedevano il monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione e sul rispetto delle direttive date dal Responsabile della prevenzione della corruzione e il monitoraggio dell'attuazione delle linee guida vigenti.

Si espone di seguito un estratto della relazione di monitoraggio presentata dal Dirigente Responsabile Anticorruzione e Trasparenza.

Il monitoraggio si è svolto in ordine al n. di affidamenti disposti a favore dello stesso fornitore al fine di prevenire possibili eccessi, secondo quanto stabilito dal Decreto del Presidente n. 72/2022 che ha integrato le Linee Guida per l'affidamento dei contratti pubblici approvate con Decreto del Presidente n. 41/2021- introducendo la disposizione di cui all'art. 4, comma 7 "In ogni caso, al fine di assicurare la massima concorrenza e partecipazione alle commesse pubbliche nel corso di un singolo esercizio, l'affidamento diretto allo stesso operatore di oltre tre contratti è soggetto a specifica motivazione anche in ordine alla mancanza ovvero alla difficoltà di reperire altri fornitori". Nella sezione "Bandi di gara e contratti" di Amministrazione Trasparente è stato aggiunto apposito folder denominato "Rotazione fornitori" nel quale registrare: categoria di lavorazione, valore a base d'asta, fascia di rotazione. Il monitoraggio effettuato attraverso l'attività integrata di controllo interno e controllo delle misure di prevenzione contenute nel PTPCT ha permesso di attestare un livello di adempimento buono.

Le rendicontazioni intermedie e finali dimostrano una crescente attenzione dei servizi agli adempimenti in materia di prevenzione della Corruzione. Questo risultato è anche frutto dell'inserimento di misure di prevenzione in linea con gli adempimenti previsti per i procedimenti. Per esempio misure di trasparenza e linee guida.

E' stato inoltre effettuato il monitoraggio del rispetto della pubblicità interna ed esterna: verifica che il provvedimento sia comunicato alle strutture dell'Ente interessate e che sia pubblicato in ottemperanza agli obblighi derivanti dalle norme in materia di trasparenza e privacy. In particolare, la verifica ha riguardato gli obblighi di pubblicazione nella sottosezione "Bandi di gara e contratti" di Amministrazione Trasparente: con mail a Servizi/Uffici interessati sono state segnalate le pubblicazioni assenti/incomplete affinché fossero debitamente sanate. Nell'anno di riferimento è stata acquisita l'attestazione dell'OIV riguardo all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31/05/2022, come richiesto con delibera ANAC 201/2022. Le misure ulteriori di trasparenza sono state concentrate in un'unica griglia e non si rilevano criticità anche perché l'ufficio controllo atti interviene con controllo collaborativo che permette di integrare tempestivamente le pubblicazioni mancanti.

Il rispetto degli adempimenti è sistematicamente favorito dal controllo generalizzato che svolge il servizio controlli interni e che permette di "recuperare" in tempi tali da garantire la legittimità degli atti la quasi totalità degli adempimenti.

L'obiettivo è stato raggiunto.

Obiettivo PERF ORG 2/2022 La valutazione partecipativa dell'Amministrazione, proseguimento e miglioramento dell'indagine di customer satisfaction per creare valore pubblico.

Il Nucleo di valutazione, sulla base dei dati e della comunicazione del Dirigente competente, ha verificato lo stato di realizzazione del progetto al 31.12.2022 e ha proceduto alla validazione con propria verifica in data 15/03/2023.

Il Dirigente Responsabile del presente obiettivo è il Segretario Generale che ha illustrato come segue il raggiungimento dell'obiettivo in sede di monitoraggio.

L'obiettivo ha previsto la revisione dei questionari di indagine e modifiche per l'adattamento alle specificità dei servizi, la condivisione con i Servizi interni da applicarsi dall'anno 2023. L'attività è stata preceduta da una revisione della mappatura degli stakeholder e la redazione di una prima proposta di questionari predisposta dal Servizio Politiche del Personale – Organizzazione – Controllo Strategico e di Gestione, in collaborazione con la struttura organizzativa ed amministrativa dell'Ente e validata dal Segretario Generale. Entro il termine previsto del 12/12/2022, è stata presentata, in data 02/02/2022 la proposta dei questionari aggiornati alla Conferenza dei Dirigenti. Nella stessa seduta, come da Verbale agli atti della Segreteria Generale, la Conferenza dei Dirigenti ha validato i nuovi questionari.

L'obiettivo inoltre prevedeva la realizzazione dell'indagine di Customer Satisfaction per il 2022, e la redazione del Report finale dei risultati "Report Controllo di qualità 2022". L'attività si è svolta previa somministrazione dei questionari agli stakeholder esterni ed interni. Il Comitato dei Dirigenti ha quindi redatto un'analisi organizzativa dei risultati ottenuti. Il Valore atteso dell'indicatore di risultato "Esito valutazione media >= a "sufficiente" è stato raggiunto, in quanto le valutazioni medie sono state ampiamente superiori a "Sufficiente", come illustrato e dettagliato nel Report Controllo di Qualità 2022 dell'indagine. Il report è stato pubblicato nell'apposita sezione del sito Amministrazione Trasparente dell'Ente.

L'obiettivo è stato raggiunto.

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

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

Comparto:

- 1) 120 punti – Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – adempimenti;
- 2) 80 punti – La valutazione partecipativa dell’Amministrazione, proseguimento e miglioramento dell’indagine di customer satisfaction per creare valore pubblico.

Titolari di Posizione Organizzativa:

- 3) 180 punti – Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – adempimenti;
- 4) 120 punti – La valutazione partecipativa dell’Amministrazione, proseguimento e miglioramento dell’indagine di customer satisfaction per creare valore pubblico.

Dirigenti:

- 5) 330 punti – Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – adempimenti;
- 6) 220 punti – La valutazione partecipativa dell’Amministrazione, proseguimento e miglioramento dell’indagine di customer satisfaction per creare valore pubblico.

Per il comparto, per il solo obiettivo “La valutazione partecipativa dell’Amministrazione, proseguimento e miglioramento dell’indagine di customer satisfaction per creare valore pubblico”, è prevista l’assegnazione del punteggio pieno solo se viene raggiunto almeno il 75% del punteggio massimo; per risultati inferiori il punteggio viene attribuito in modo proporzionale.

Per quanto riguarda, invece, il progetto relativo al “Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – adempimenti” è prevista l’assegnazione del punteggio pieno solo nel caso del completo raggiungimento dell’obiettivo. Nel caso di percentuali di raggiungimento comprese fra il 75 e il 99, il punteggio viene attribuito in modo proporzionale; in caso di valutazioni inferiori a 75 (escluso), nessun punteggio.

Per i titolari di posizione organizzativa e per i dirigenti per il solo obiettivo “La valutazione partecipativa dell’Amministrazione, proseguimento e miglioramento dell’indagine di customer satisfaction per creare valore pubblico”, è prevista l’assegnazione del punteggio pieno solo se viene raggiunto almeno il 70% del punteggio massimo; per risultati inferiori il punteggio viene attribuito in modo proporzionale.

Per quanto riguarda, invece, il progetto relativo al “Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – adempimenti” è 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 istituzionale della Provincia di Parma.

Performance individuale dirigenti

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

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

I dirigenti valutati nel corso del 2022 sono complessivamente 4.

La performance individuale legata alle prestazioni è connessa al raggiungimento di quattro obiettivi, gli obiettivi sono stati proposti dai dirigenti, in accordo con il Presidente, il Segretario Generale e con i Consiglieri delegati di riferimento. I progetti approvati per ogni Dirigente sono diventati parte integrante del Piano della performance 2022 – 2024, approvato con Decreto del Presidente n. 43 del 22 febbraio 2022.

Dai risultati del monitoraggio al 30 giugno 2022, effettuato dai dirigenti in relazione ai propri obiettivi, ed in relazione agli obiettivi di Ente, è emersa la necessità di apportare alcune modifiche di contenuto e tempistiche di realizzazione agli obiettivi del Piano della Performance 2022-2024.

I risultati del monitoraggio sono stati condivisi con il Nucleo di valutazione in data 25 ottobre 2022.

Il Piano della Performance 2022-2024 è stato quindi modificato con decreto del Presidente n° 261 del 10 novembre 2022.

Nella tabella che segue sono elencati i progetti dei dirigenti, e il livello di raggiungimento espresso in percentuale al 31 dicembre 2022:

SERVIZIO	PROGETTO	PESO	% di raggiungimento AL 31/12	Note
Servizio Affari Generali Stazione Unica Appaltante Anticorruzione e Trasparenza - Provveditorato Economato	Attività Stazione Unica Appaltante a favore di Comuni ed Enti e Società Esterni	40	100%	La Stazione Unica Appaltante ha proseguito la propria attività finalizzata ad avviare un percorso di programmazione integrata dell'attività di affidamento capace di dare non soltanto professionalità adeguate, mediante un piano di formazione continua, ma, anche tempi certi rispetto alla programmazione in ambito di lavori, servizi e forniture. I tempi di indizione ed aggiudicazione sono stati pienamente rispettati, e il Piano di formazione è stato approvato con determina n.564 del 24 maggio 2022 e la formazione è stata regolamento erogata. In relazione al contributo economico degli Enti convenzionati sono stati riscossi complessivamente € 19.000,00. E' stata effettuata l'indagine sul grado di soddisfazione degli utenti sono stati somministrati 11 questionari e sono

				pervenute 9 risposte; nel giudizio di sintesi la valutazione di ottimo ha conseguito il 78% (7 voti) quella di buono il 22% (2 voti). Nessuna valutazione è risultata sufficiente o insufficiente.
Servizio Affari Generali Stazione Unica Appaltante Anticorruzione e Trasparenza - Provveditorato Economato	Gestione Associata Ufficio Procedimenti Disciplinari	20	100%	Il progetto aveva la finalità di supportare gli enti di minori dimensioni nell'ambito della gestione di procedimenti e di potenziare il livello professionale degli addetti attraverso adeguati percorsi di formazione. Nel corso dell'anno si è verificato un solo caso che non è stato attivato a causa del ritardo della notifica (ritardo di n. 1 giorno) in quanto l'Ente convenzionato ha fornito indirizzo errato. Quindi non oggettivamente imputabile all'Ufficio. Relativamente alla formazione la Provincia ha aderito al piano di formazione attivato dall'UPI Emilia Romagna, il personale interessato ha partecipato a n.2 giornate formative. In relazione alle entrate per convenzionamento sono stati riscossi 4.000,00 €, in linea con il valore preventivato.
Servizio Affari Generali Stazione Unica Appaltante Anticorruzione e Trasparenza - Provveditorato Economato	Attivazione Tavolo Provinciale di supporto per elaborazione e gestione del Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	20	100%	Il tavolo è stato attivato con nota del 30 giugno 2022. L'elaborazione di un primo documento comune da porre a fondamento del PTPCT con indicazione delle linee di indirizzo per la strutturazione delle sezioni del PIAO dedicate a PCT e performance è stato realizzato solo parzialmente a causa del ritardo accumulato da ANAC nella formalizzazione del PNA 2022-2024, quindi non imputabili al servizio. Nel complesso sono stati comunque organizzati ed apprezzati n. 4 incontri finalizzati a fornire indicazioni operative ed è stato fornito il Piano approvato dalla Provincia. Il Nucleo di valutazione ha considerato il progetto complessivamente raggiunto, nonostante uno dei due indicatori del Piano della performance non sia stato completamente realizzato per cause esogene non riconducibili all'operato del Servizio.
Servizio Affari Generali Stazione Unica Appaltante Anticorruzione e Trasparenza - Provveditorato Economato	Elaborazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	20	100%	Il progetto prevedeva l'attivazione di una cabina di regia interna, ma capace di dialogare con i comuni del territorio, pronta a recepire le indicazioni ministeriale ed incaricata di coordinare il processo interno di formazione del PIAO. Il ritardo di ANAC nell'approvazione del PNA 2022 -

				2024 ed il conseguente rinvio del termine per l'approvazione del PIAO al 31 marzo 2023 hanno influito sul raggiungimento di alcuni indicatori del progetto. In concreto il tavolo di lavoro è stato attivato come programmato, ed è stata fornita una prima parte di materiale riferita alla sezione 2.1. e di 2.3. La redazione dei documenti preliminari all'approvazione del PIAO sono stati redatti. Il Nucleo di valutazione ha considerato il progetto complessivamente raggiunto, nonostante due dei tre indicatori del Piano della performance non siano stati completamente realizzati per cause esogene non riconducibili all'operato del Servizio.
Servizio Finanziario Gestione del Personale - Partecipate - Sistemi Informativi - Pari Opportunità	Servizi a favore dei Comuni del territorio in materia di reclutamento del personale	30	100%	Hanno aderito all'Accordo delle Selezioni Uniche l'88,64% dei Comuni del territorio. E' stato somministrato un questionario per la misurazione del grado di "soddisfazione" che ha dato il seguente esito: il 65% di giudizi complessivi "Ottimo" e 35% di giudizi complessivi "Buono", nessun giudizio "sufficiente" o "insufficiente".
Servizio Finanziario Gestione del Personale - Partecipate - Sistemi Informativi - Pari Opportunità	Organismi Partecipate - monitoraggio e valutazioni operazioni straordinarie	20	100%	Il sistema di monitoraggio è stato regolarmente implementato con i dati forniti dalle società partecipate. E' stata fatta una valutazione di operazione straordinaria per la fusione della partecipata indiretta "Tep Services" in "Tep Spa". E' stato regolarmente predisposto l'atto di revisione periodica delle partecipate aggiungendo 2 nuove azioni di razionalizzazione in linea con le osservazioni pervenute dalla sez. Reg. delle Corti dei Conti.
Servizio Finanziario Gestione del Personale - Partecipate - Sistemi Informativi - Pari Opportunità	Programmazione finanziaria delle opere del PNRR	30	100%	Il servizio finanziario ha individuato un'idonea procedura di gestione e contabilizzazione delle risorse e delle spese del PNRR. Inoltre ha gestito l'aumento del volume degli investimenti, a parità di risorse umane, che si è tradotto in aumento del livello di efficienza superiore al 20% rispetto all'anno precedente. il volume delle opere finanziate nel 2022 sul titolo secondo, è stato pari ad € 83.232.714.
Servizio Finanziario Gestione del Personale - Partecipate - Sistemi Informativi - Pari Opportunità	Misure minime di sicurezza informatica	20	100%	Il progetto è stato realizzato e nello specifico sono state realizzate le seguenti azioni: - con determina n°110 del 29 settembre 2022 si è conclusa la fornitura di Access Log; - entro il 31.12.2022 è stato installato e

				collaudato il sistema. Durante l'anno non si è verificato alcun accesso fraudolento, e sono state bloccate almeno 10 minacce concrete bloccate. Il risultato è stato tanto più rilevante in un anno in cui al 27 dicembre 2022, gli attacchi rilevati sono stati pari a 12.947: più del doppio dei 5.334 dell'anno prima.
Servizio Viabilità ed Infrastrutture – Trasporti Eccezionali – Espropri – Edilizia Scolastica – Manutenzione del Patrimonio	Riorganizzazione dei centri operativi e manutenzione della strade	25	100%	L'obiettivo è stato raggiunto. Il personale è stato riassegnato ai Centri Operativi con atto prot. n°27927 dell'8 settembre 2022, in base alla suddivisione del territorio provinciale in tre zone. Inoltre sono stati trasferiti operatori stradali con particolari competenze (ingegneri o geometri) in rinforzo agli uffici tecnici della Provincia. Con determinazione dirigenziale n°1718 del 20 dicembre 2022 è stata approvata la definizione dei compiti del personale operante su strada ed è stata elaborata la relativa modulistica
Servizio Viabilità ed Infrastrutture – Trasporti Eccezionali – Espropri – Edilizia Scolastica – Manutenzione del Patrimonio	Aggiornamento e formazione del personale tecnico operante su strada	30	100%	Nel corso dell'anno sono stati realizzati n. 3 attività formative in merito alla segnaletica stradale, alla conoscenza tecnica dei materiali e alle buone prassi per la manutenzione delle alberature, con la partecipazione della totalità del personale tecnico operante su strada. Relativamente al corso per operatori su strada ai sensi dell'art.12 del Codice della Strada si è concluso l'accordo con la Polizia Stradale e si è in attesa dell'autorizzazione ministeriale per il rilascio di appositi patenti al termine della
Servizio Viabilità ed Infrastrutture – Trasporti Eccezionali – Espropri – Edilizia Scolastica – Manutenzione del Patrimonio	Miglioramento e potenziamento delle azioni di controllo sulla rete della viabilità provinciale: la sicurezza stradale per il territorio <i>Progetto condiviso con il Servizio Pianificazione Territoriale - Trasporti – Programmazione Rete Scolastica – Gestione Amministrativa e Valorizzazione del Patrimonio – Statistica – SIT e Sicurezza Territoriale</i>	25	100%	Il presente obiettivo è finalizzato all'impegno della Provincia nella prevenzione degli incidenti stradali e la promozione della corresponsabilità attiva per la sicurezza stradale. Il progetto prevede la stretta collaborazione con il Servizio Pianificazione Territoriale. Sono state realizzate le seguenti azioni: - individuazione di n. 9 tratti della rete provinciale interessati all'installazione autovelox/sistemi di controllo della velocità; - effettuazione di n. 248 controlli nel corso dell'anno, che hanno dato luogo a 16 sanzioni pari al 46% del valore atteso. I suddetti controlli sono stati effettuati su tratti critici segnalati dai Sindaci del territorio. Il Nucleo di valutazione ha considerato il

				progetto progetto complessivamente raggiunto, nonostante uno dei tre indicatori non sia stato completamente realizzato, ritenendo che il parziale raggiungimento dell'indicatore collegato al numero delle sanzioni erogate non abbia comportato conseguenze significative sul piano dell'efficacia dell'intervento stesso.
Servizio Viabilità ed Infrastrutture – Trasporti Eccezionali – Espropri – Edilizia Scolastica – Manutenzione del Patrimonio	Progettazione esecutiva Nuovo Polo via Maria Luigia	20	100%	Il progetto è stato realizzato. A seguito della Deliberazione del Consiglio Comunale di Parma n°31 del 20 aprile, di autorizzazione al rilascio del permesso di costruire in deroga, sono stati approvati i seguenti atti: 1) Decreto del Presidente n° 225 del 7/10/2022 è stato approvato il progetto definitivo; 2) Determinazione Dirigenziale n°1379 del 9/11/2022 è stato approvato il progetto esecutivo.
Servizio Pianificazione Territoriale – Trasporti – Programmazione Rete Scolastica – Gestione Amministrativa e Valorizzazione del Patrimonio – Statistica – SIT e Sicurezza Territoriale	Costituzione dell'Ufficio Europa Intercomunale	30	100%	Il 19 aprile 2022 è stato costituito ufficialmente l'Ufficio EU Intercomunale della Provincia. L'attività dell'Ufficio si è concretizzata nelle seguenti azioni: - sono stati presentati a candidatura n.7 progetti (4 finanziati e 3 in corso di valutazione); - è stato affidato specifico incarico per elaborazione del portale dedicato. Il portale se pur strutturato non è ancora disponibile a causa di un rallentamento da parte di Lepida, società incaricata della gestione del sito dell'Ente. Pertanto il ritardo è dovuto a fattori esogeni non riconducibili all'operato del Servizio. Il Nucleo di valutazione ha considerato il progetto complessivamente raggiunto, nonostante uno dei due indicatori del Piano della performance non sia stato completamente realizzato per cause esogene non riconducibili all'operato del Servizio.
Servizio Pianificazione Territoriale – Trasporti – Programmazione Rete Scolastica – Gestione Amministrativa e Valorizzazione del Patrimonio – Statistica – SIT e Sicurezza	La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori: un progetto di formazione condivisa tra Enti del territorio della Provincia di Parma	20	100%	Con Decreto Presidenziale n. 147 del 23.06.2022 è stato approvato lo schema di accordo interistituzionale per attività di formazione in materia di sicurezza tra la Prefettura e Provincia di Parma. Lo specifico accordo è stato siglato il 29.6.2022. Il 28.10 2022 si è svolto il convegno "Prevenzione dei disturbi muscoloscheletrici (DMS) lavoro-correlati", di cui è stata informazione nelle opportune sedi

Territoriale				
<p>Servizio Pianificazione Territoriale - Trasporti - Programmazione Rete Scolastica - Gestione Amministrativa e Valorizzazione del Patrimonio - Statistica - SIT e Sicurezza Territoriale</p>	<p>Miglioramento e potenziamento delle azioni di controllo sulla rete della viabilità provinciale: la sicurezza stradale per il territorio</p> <p><i>Progetto condiviso con il Servizio Viabilità ed Infrastrutture - Trasporti Eccezionali - Espropri - Edilizia Scolastica - Manutenzione del Patrimonio</i></p>	25	100%	<p>Il presente obiettivo è finalizzato all'impegno della Provincia nella prevenzione degli incidenti stradali e la promozione della corresponsabilità attiva per la sicurezza stradale.</p> <p>Il progetto prevede la stretta collaborazione con il Servizio Pianificazione Territoriale.</p> <p>Sono state realizzate le seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - individuazione di n. 9 tratti della rete provinciale interessati all'istallazione autovelox/sistemi di controllo della velocità; - effettuazione di n. 248 controlli nel corso dell'anno, che hanno dato luogo a 16 sanzioni pari al 46% del valore atteso. I suddetti controlli sono stati effettuati su tratti critici segnalati dai Sindaci del territorio. <p>Il Nucleo di valutazione ha considerato il progetto progetto complessivamente raggiunto, nonostante uno dei tre indicatori non sia stato completamente realizzato, ritenendo che il parziale raggiungimento dell'indicatore collegato al numero delle sanzioni erogate non abbia comportato conseguenze significative sul piano dell'efficacia dell'intervento stesso.</p>
<p>Servizio Pianificazione Territoriale - Trasporti - Programmazione Rete Scolastica - Gestione Amministrativa e Valorizzazione del Patrimonio - Statistica - SIT e Sicurezza Territoriale</p>	<p>Innovazione e aggiornamento nella modulistica per l'attuazione dei piani di controllo della fauna selvatica.</p>	25	100%	<p>La modulistica è stata rivisitata e aggiornata. È stato aggiornato il portale istituzionale della Provincia nella sezione dedicata alla Polizia Provinciale. È stato affidato specifico incarico per elaborazione portale dedicato. Attività concluse per quanto di competenza del Servizio. Il portale se pur strutturato non è ancora disponibile a causa di un rallentamento da parte di Lepida, società incaricata della gestione del sito dell'Ente.</p>
<p>Servizio Politiche del Personale Organizzazione Controllo Strategico e di Gestione Progetto Province e Comuni</p>	<p>Reingegnerizzazioni e degli istituti regolamentari a disciplina del funzionamento dell'Ente</p>	50	100%	<p>La supervisione e il coordinamento delle attività di riordino regolamentare dell'Ente si realizzata con la revisione ed aggiornamento di n.4 atti Regolamentari:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Regolamento per la gestione del parco veicolare della Provincia di Parma, esame, revisione e approvazione con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 56 del 28 novembre 2022. 2) Regolamento per l'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, revisione

				<p>per adeguamento ai Decreti Madia del 2017, approvazione con Decreto del Presidente n. 297 del 16 dicembre 2022.</p> <p>3) Regolamento recante norme e criteri per la ripartizione dell'incentivo di cui all'art. 113 del D.Lgs. 18/04/2018, esame, revisione e approvazione con Decreto del Presidente n. 311 del 20/12/2022.</p> <p>4) Regolamento di disciplina del lavoro agile nella Provincia di Parma, allegato al Regolamento per l'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, approvazione con Decreto del Presidente n. 322 del 29 dicembre 2022.</p>
Servizio Politiche del Personale Organizzazione Controllo Strategico e di Gestione Progetto Province e Comuni	Supervisione monitoraggio attività del PNRR	50	100%	<p>E' stato realizzato il monitoraggio sulle attività PNRR intraprese e indirizzi a sovrintendimento dell'attività realizzate dai servizi ed, ove del caso, da specifica Unità intersettoriale di Progetto.</p> <p>Redatti N. 2 report mesi di novembre e dicembre:</p> <p>1) Report mese di novembre, Verbale incontro del 18 novembre 2022 avente ad oggetto "Monitoraggio sulle attività intraprese nell'ambito degli interventi finanziati con i fondi PNRR, 1° e 2° piano Province" e "Condivisione della tempistica relativa alla gestione delle procedure di gara".</p> <p>2) Report mese di dicembre, Verbale incontro del 20 dicembre 2022 avente ad oggetto "Secondo incontro sul monitoraggio/ricognizione sullo stato di avanzamento delle opere finanziate con i fondi PNRR, con contestuale esame di eventuali problematiche ed individuazione di soluzioni. Al Verbale sono allegati Tabella riepilogativa degli appalti PNRR in essere per l'edilizia scolastica e relativa email di trasmissione.</p>

Retribuzione di risultato dirigenti

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

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

Nel presente atto verrà illustrata la valutazione della performance dei dirigenti relativa all'anno 2022, propedeutica all'attribuzione della retribuzione di risultato effettiva.

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

E' stata considerata, inoltre, anche l'azione di variabili 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.

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

Il sistema di misurazione e valutazione dei dirigenti, riferito all'anno 2022, ha confermato una voce correttiva alle risultanze della valutazione del comportamento dei dirigenti che, sulla base di un'istruttoria a cura dei Responsabili competenti, permette al Nucleo di valutazione di ridurre un massimo di 10 punti percentuali al punteggio ottenuto, secondo il seguente schema:

RISPETTO OBBLIGHI DI LEGGE:

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

DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI

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

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

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

STATISTICHE VALUTAZIONI			
NUMERO	MINIMO	MEDIA	MASSIMA
4	987,21	990,55	993,75

STATISTICHE IMPORTI*			
NUMERO	MINIMO	MEDIA	MASSIMA
4	11.886,96	11.922,27	11.965,71

*importi al netto degli incentivi per compensi aggiuntivi

ECONOMIE DI BILANCIO SU EROGAZIONE RISULTATO	
Euro 490,14	

Economie di Bilancio per mancato completo raggiungimento degli Obiettivi euro 490,14

ANALISI DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI

Gli obiettivi strategici presentati nel Piano della Performance 2022 erano 18 (per ogni dirigente 4 obiettivi e 2 obiettivi generali relativi a tutto l'Ente) e coinvolgevano nella loro realizzazione tutti i dirigenti.

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

Tutti i 18 obiettivi strategici dei Dirigenti 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, dalla data di presa di servizio, il 27 giugno 2022, al 31 dicembre 2022, è stata valutata dal Nucleo di valutazione e dal Presidente secondo la metodologia di valutazione adottata con Decreto Presidenziale 296 del 30/12/2020.

RISULTATI DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI

Nelle pagine seguenti sono riportati i **risultati ottenuti negli obiettivi strategici** del 2022.

Per ogni progetto sono riportati obiettivi e indicatori previsti nel Piano della Performance 2022, ed i risultati ottenuti al 31/12/2022.

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

1. POLITICHE PER IL TERRITORIO

- Attività Stazione Unica Appaltante a favore di Comuni ed Enti e Società Esterni
- Gestione Associata Ufficio Procedimenti Disciplinari
- Attivazione Tavolo Provinciale di supporto per elaborazione e gestione del Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione
- Costituzione dell'Ufficio Europa intercomunale.

2. POLITICHE PER LA COMUNITA'

- Servizi a favore dei Comuni del territorio in materia di reclutamento del personale
 - Organismi Partecipati - monitoraggio e valutazioni operazioni straordinarie
 - Programmazione Finanziaria delle opere del PNRR
 - Miglioramento e potenziamento delle azioni di controllo sulla rete della viabilità provinciale: la sicurezza stradale per il territorio (in coordinamento con ob. Ruf 3/2022)
 - Progettazione Esecutiva Nuovo Polo Via Maria Luigia
-
- Miglioramento e potenziamento delle azioni di controllo sulla rete della viabilità provinciale: la sicurezza stradale per il territorio (in coordinamento con ob. Mon 3/2022).

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

- Elaborazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)
- Misure minime di sicurezza informatica
- Riorganizzazione dei centri operativi e manutenzione della strade
- Aggiornamento e formazione del personale tecnico operante su strada
- La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori: un progetto di formazione condivisa tra Enti del territorio della Provincia di Parma
- Innovazione e aggiornamento nella modulistica per l'attuazione dei piani di controllo della fauna selvatica.

4. OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

- Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza - adempimenti
- La valutazione partecipativa dell'Amministrazione, proseguimento e miglioramento dell'indagine di customer satisfaction per creare valore pubblico.

1. POLITICHE PER IL TERRITORIO – RISULTATI

OBIETTIVO

ATTIVITÀ STAZIONE UNICA APPALTANTE A FAVORE DI COMUNI ED ENTI E SOCIETÀ ESTERNI

DESCRIZIONE

Nel corso del 2022 la Provincia intende dare assetto e stabilità definitive al Servizio della Stazione unica appaltante (gestito fino ad oggi attraverso accordi mirati sulle singole procedure. A tale fine occorre stipulare una convenzione quadro aperta ai comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Monitoraggio tempi attesi nella gestione dei procedimenti di affidamento	Si verifica il rispetto delle tempistiche di gestione dei provvedimenti di vincolanti dalla legge ovvero dagli accordi intercorsi	Efficienza	80%	100%	100%	Il risultato atteso è stato superato. Gli standard temporali sono stati rispettati al 100% sia rispetto all'indizione che alla fase dell'aggiudicazione.
Customer satisfaction	Si verifica il grado di soddisfazione degli utenti e si pone target a livello "buono"	Efficacia	85%	(in corso di elaborazione)	100%	Il risultato atteso è stato superato. I questionari somministrati sono stati 11 e restituiti n. 9. Nel giudizio di sintesi la valutazione di ottimo ha conseguito il 78% (7 voti) e quella di buono il 22% (2 voti). Nessuna valutazione è risultata sufficiente o insufficiente.
Entrate per prestazioni rese	Si pone un obiettivo di entrata fissato in euro 18.000,00 (destinati alla formazione del personale)	Efficacia/Economicità	90%	€ 19.000,00 accertati	100%	Il risultato atteso è stato superato. A fronte dei 17.100,00€ preventivati sono stati introitati 19.00,00€. Nello specifico € 14.000,00 derivano dalle gare indette ed

Formazione permanente	Elaborazione di un piano di formazione permanente destinato a tutto il personale delle CUC e della SUA finanziato con le entrate derivanti dall'attività della SUA	Efficienza	SI/NO	€ 15.000,00	SI	aggiudicate per conto dei comuni e 5.000,00€ per l'attività di supporto svolta a favore dell'Unione Montana Appennino Parma Est. Il piano di formazione è stato approvato con determinazione dirigenziale n°564 del 24 maggio 2022.
-----------------------	--	------------	-------	-------------	----	--

OBIETTIVO GESTIONE ASSOCIATA UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

DESCRIZIONE Nel corso del 2022 la Provincia intende dare assetto e stabilità definitive alla gestione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari. A tale fine occorre estendere ai comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti (interessati) la convenzione quadro oggi stipulata con n. 2 enti.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Tempestività gestione provvedimenti	Si verifica il rispetto delle tempistiche previste per i procedimenti	Efficienza	100%	100% (2 procedimenti conclusi – 1 sospeso) dati insufficienti	0%	Si è verificato un solo caso che non è stato attivato per espressa ammissione dell'ente convenzionato, con la motivazione che la notifica non è andata a buon fine (ritardo di n. 1 giorno) in quanto all'Ufficio Procedimenti Disciplinari è stato fornito un indirizzo errato. Il Nucleo di valutazione ha ritenuto il valore raggiunto al 100% in quanto l'errore non è oggettivamente imputabile all'Ufficio.
Entrate per convenzionamento	Si pone un obiettivo di entrata fissato in euro 4.000,00 (destinati alla formazione del personale)	Efficacia / Economicità	90%	€ 3.000,00 dato non comparabile	100%	Il risultato atteso è stato superato Rispetto a 2.700 € preventivati si sono realizzate entrate per 4.000,00 €.
Formazione permanente	Elaborazione di un piano di formazione permanente destinato a tutto il personale dell'Ufficio legale finanziato con le entrate derivanti dal convenzionamento	Efficienza	SI/NO	€ 2.000,00	SI	La Provincia ha aderito al piano di formazione attivato dall'UPI Emilia Romagna, il personale interessato ha partecipato a n.2 giornate formative.

OBIETTIVO

ATTIVAZIONE TAVOLO PROVINCIALE DI SUPPORTO PER ELABORAZIONE E GESTIONE DEL PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA NELL'AMBITO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

DESCRIZIONE						
Nel corso del 2022 la Provincia intende attivare una nuova linea di supporto ai comuni di minori dimensioni nell'ambito della gestione delle politiche di prevenzione della corruzione e trasparenza. A tale fine occorre coinvolgere i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti (interessati) in un primo tavolo di confronto per l'individuazione dei bisogni e delle carenze oggi riscontrabili negli enti e la conseguente definizione delle più efficaci strategie di intervento a supporto						
DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Proposta ed attivazione tavolo	Si determina la sede per l'avvio del lavoro coordinato	Efficienza	ON/OFF	Assente	ON	L'obiettivo è stato raggiunto in quanto con nota del 30 giugno è stato attivato il tavolo.
Elaborazione primo documento comune da porre a fondamento del PTPCT	Si indicano le linee di indirizzo per la strutturazione delle sezioni del PIAO dedicate a PCT e performance	Efficacia	ON/OFF	Assente	Parzialmente raggiunto	Il non completo raggiungimento (75%) dell'obiettivo è collegato al ritardo accumulato da ANAC nella formalizzazione del PNA 2022-2024, quindi non imputabili al servizio. Nel complesso sono stati comunque organizzati ed apprezzati n. 4 incontri finalizzati a fornire indicazioni operative ed è stato fornito il Piano approvato dalla Provincia

OBIETTIVO

COSTITUZIONE DELL'UFFICIO EUROPA INTERCOMUNALE

DESCRIZIONE

Con deliberazione di Consiglio provinciale n. 51 del 16 dicembre 2021, è stata approvato lo schema di Convenzione per la creazione di un Ufficio Europa intercomunale, formato un network di operatori tecnici dei Comuni ed Enti della Provincia, dedicato alla raccolta puntuale dei fabbisogni del territorio e all'elaborazione di linee tematiche di azione e progettualità condivise da sottoporre a candidatura a bandi di finanziamento nell'ambito della programmazione europea. Il progetto iniziato nel 2021, entra ora nella fase di diretto coinvolgimento del territorio provinciale. Nei primi mesi del 2022, l'Ufficio Europa Intercomunale entrerà nella fase operativa con l'invio della proposta di Convenzione a tutti i Comuni, la sottoscrizione della Convenzione con gli Enti aderenti, la convocazione dei primi tavoli tematici e l'elaborazione delle prime proposte progettuali. Il progetto nasce dall'esigenza di diffondere sul territorio provinciale la cultura europea attraverso il supporto tecnico ai Comuni e Unione nell'accesso ai finanziamenti e nella progettazione europea, valorizzando in modo unitario idee e risorse, già presenti e attive all'interno dei diversi sistemi di governance locali. Il progetto è entrato nel 2021 nella più ampia iniziativa di UPI Emilia Romagna denominata "Province&Comuni". Un'azione estesa a livello oltre regione tramite il coordinamento di UPI Nazionale. Le attività del nuovo ufficio potranno assumere il ruolo di strumento operativo di politiche e strategie di sviluppo territoriale concretamente orientate alla soddisfazione delle reali necessità delle comunità locali in tema di competitività e miglioramento della qualità ambientale e territoriale.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Strumenti di comunicazione: realizzazione Sito Internet	di Realizzazione Sito dedicato con funzioni di comunicazione\informazione, presentazione parco progetti, facilitare la ricerca e interesse di nuovi partner	Efficacia	Realizzato entro 31/12/2022	si/no - il	Parzialmente raggiunto	Le attività di competenza del servizio, per la realizzazione di un sito internet dedicato all'attività svolta dall'Ufficio EU Intercomunale della Provincia (ufficialmente istituito in data 19 aprile 2022), si sono concluse nei tempi previsti, ma il portale non è ancora disponibili a causa di un rallentamento da parte di Lepida, società incaricata della gestione del sito dell'Ente, quindi il ritardo è dovuto a fattori non riconducibili all'operato del Servizio.

Attività di progettazione della nuova struttura	N. di progetti candidati nel 2022	Efficacia	n. 3 progetti	-	N. 7 progetti	L'obiettivo è stato ampiamente raggiunto in quanto sono stati candidati n. 7 progetti a fronte del 3 previsti. Progetti candidati e approvati: 1) "Una Provincia per l'Europa" finanziato da fondi regionali (Decreto n. 266 del 15.11.2022) 2) "Resistere per scelta, resistere alla scelta" 3) "No discorsi, no dispersione scolastica" finanziati da fondi UPI (Decreto n. 246 del 27.10.2022) . 4) "CIRGREEN" finanziato dal programma europeo Erasmus + (Decreto n. 218 del 3.10.2022) Progetti candidati: 5) "PLAN4CET" , candidato sul programma europeo LIFE 6) "IN2Med" 7) "GREENEB" candidati sul programma europeo Euromed. (Decreto n. 268 del 18.11.2022)
---	-----------------------------------	-----------	---------------	---	---------------	---

2. POLITICHE PER LA COMUNITA' – RISULTATI

OBIETTIVO

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

DESCRIZIONE

Obiettivo coerente con l'obiettivo gestionale del dup "informatizzazione ed integrazione dei sistemi di gestione del personale". L'obiettivo è da intendersi come sviluppo della prima convenzione stipulata nel 2021 con l'Unione Parma Est per il supporto giuridico agli uffici dell'Unione nella predisposizione dei bandi ed avvisi e digitalizzazione del processo di raccolta delle candidature. Una delle criticità principali della realizzazione dei progetti del PNRR è la carenza di professionalità. Unendo le necessità degli uffici tecnici della Provincia stessa con il ruolo di Provincia "casa dei comuni" si è programmato di attivare le nuove procedure di reclutamento previste dall'art. 3 bis D.L. 80/2021 per fornire elenchi di personale idoneo all'assunzione sia all'ente stesso che ai comuni che si convenzioneranno con la Provincia.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Stipula convenzione con i comuni della provincia (anche attraverso le unioni dove operative)	Attivazione di nuovo servizio attinente alle funzioni fondamentali della provincia (art. 1 c. 88 L. 56/2014)	Efficacia	Coinvolgimento di almeno 30% dei comuni del territorio (anche attraverso Unioni) entro fine 2022	-	88,64%	Hanno aderito all'Accordo delle Selezioni Uniche, complessivamente n. 39 comuni su 44 comuni presenti sul territorio provinciale, così suddivisi: n. 21 comuni singolarmente e le Unione Valli Taro e Ceno (8 comuni), Unione Montana Parma Est (7 comuni) Unione Bassa Est Parmense (3 comuni). Quindi il coinvolgimento dei comuni è stato pari all'88,64 superando il risultato atteso.
Misurazione dell'efficacia del servizio reso ai comuni attraverso questionario di	Predisposizione di un questionario per la rilevazione strutturata della soddisfazione dei comuni convenzionati in	Efficacia	Rilevazione soddisfazione almeno 70/100 punti	Assente	Rilevazione soddisfazione 100/100	Il questionario è stato redatto e somministrato nel mese di dicembre 2022 dall'Ufficio Formazione, le risultanze sono comprese nel Report alla Customer Satisfaction anno 2022

customer satisfaction al termine del primo anno merito all'efficacia e all'utilità dei contenuti del servizio e delle modalità di erogazione del servizio al fine di ingegnerizzare le migliorie da apportare negli anni successivi

dell'Ente e pubblicato in Amministrazione Trasparente. I risultati ottenuti sono stati: oltre il 65% di giudizi complessivi "Ottimo", il 35% di giudizi complessivi "Buono", nessun giudizio "sufficiente" o "insufficiente"

OBIETTIVO

ORGANISMI PARTECIPATE - MONITORAGGIO E VALUTAZIONI OPERAZIONI STRAORDINARIE

DESCRIZIONE

Obiettivo coerente con l'obiettivo operativo del DUP 22-24 "Gestione Partecipazioni: attività previste dal TUSP (0103/ME02)". Oltre alle attività già a regime come il bilancio consolidato, gli atti relativi alla revisione periodica e straordinaria delle partecipazioni, in linea di prosecuzione di pari obiettivo 2021, viene applicato uno strumento di monitoraggio infra annuale dell'andamento dei bilanci delle principali società partecipate dell'ente nell'ottica del costante mantenimento degli equilibri economici - finanziari. Nel 2022 si aggiunge la valutazione tecnica economico/patrimoniale sugli effetti delle operazioni straordinarie ipotizzate per far fronte alle side che si presentano sui mercati nello scenario post pandemico.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Alimentazione sistema di monitoraggio mantenimento equilibri bilancio ed analisi dei dati con cadenza annuale (almeno una volta entro scadenza predisposizione delibera del consiglio periodica società partecipate)	Alimentazione del sistema di monitoraggio dell'ufficio partecipate a risorse umane costanti (2 persone dedicate part-time all'ufficio)	Efficienza gestionale	Report su verifica delle possibili situazioni di crisi e di valutazione tecnica economico/patrimoniale delle operazioni straordinarie	Un report prodotto	Report prodotto	L'obiettivo è stato raggiunto con la redazione del report di verifica. Il sistema di monitoraggio è stato regolarmente implementato con i dati forniti dalle società partecipate. E' stata fatta una valutazione dell'operazione straordinaria per la fusione della partecipata indiretta "Tep Services" in "Tep Spa". Sono state aggiunte due nuove azioni di razionalizzazione delle partecipate in linea con le osservazioni pervenute dalla Sezione Regionale della Corte dei Conti.

OBIETTIVO

PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA DELLE OPERE DEL PNRR

DESCRIZIONE

Il PNRR contiene missioni che prevedono l'intervento diretto delle Province. Precisamente:

- per l'edilizia scolastica sono previsti € 855 milioni per la manutenzione straordinaria e l'efficientamento energetico, € 1.125 milioni per manutenzione straordinaria, efficientamento energetico e nuove costruzioni, € 500 milioni per la messa in sicurezza e € 800 milioni per la demolizione e la costruzione di nuove scuole sicure, confortevoli, inclusive, innovative e sostenibili;
- per le strade provinciali sono previsti € 300 milioni per manutenzione straordinaria e messa in sicurezza cioè per interventi tesi al recupero dell'arretrato manutentivo con particolare riguardo a ponti e viadotti.

Nell'attuazione di questi importanti interventi l'ufficio investimenti del servizio finanziario dovrà individuare la modalità più opportuna per la contabilizzazione delle risorse e delle relative spese in coerenza con le indicazioni contenute nei decreti ministeriali e nell'ottica di supportare gli uffici tecnici nelle operazioni di rendicontazione.

In aggiunta l'ufficio sarà a disposizione per valutare la convenienza di ulteriori mezzi di finanziamento, oltre a quelli previsti dal PNRR, elaborando opportune analisi di convenienza e di impatto sull'equilibrio dei bilanci futuri nel caso di indebitamento.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Gestione dell'aumento del volume investimenti a parità di risorse umane	Fattori produttivi (spesa personale) / degli Volume investimenti	Efficienza	Miglioramento rispetto anno precedente di almeno il 20%	Spesa personale serv finanziario imp 2021 / imp puro titolo 2 nel 2021= 1,28%	+0,57%	Il valore atteso di miglioramento dell'indicatore di almeno il 20%, pari a 0,26 %, è stato ampiamente raggiunto in quanto è stato conseguito un indice pari allo 0,57%.
Efficace funzionamento delle opere programmate dall'Amministrazione	Finalità dell'Amministrazione è che le opere previste negli obiettivi strategici siano efficacemente finanziate	Efficacia gestionale	Volume di opere finanziate +20% rispetto al 2021	-	€ 83.232.714	Obiettivo superato, il volume delle opere finanziate nel 2022 sul titolo secondo, è stato pari ad € 83.232.714, quindi ben superiore agli 55.245.602 € previsti (pari al 20% in più rispetto al volume finanziato nell'anno 2021).

OBIETTIVO

MIGLIORAMENTO E POTENZIAMENTO DELLE AZIONI DI CONTROLLO SULLA RETE DELLA VIABILITÀ PROVINCIALE: LA SICUREZZA STRADALE PER IL TERRITORIO.

Progetto condiviso con il Servizio Viabilità ed Infrastrutture – Trasporti Eccezionali – Espropri – Edilizia Scolastica – Manutenzione del Patrimonio

DESCRIZIONE

L'impegno della Provincia nella prevenzione degli incidenti stradali e la promozione della corresponsabilità attiva per la sicurezza stradale. Il progetto prevede la stretta collaborazione con il Servizio Viabilità e Infrastrutture. Attraverso l'elaborazione dei dati territoriali\statistici relativi all'incidentalità stradale sulla rete di competenza della Provincia, si definirà il quadro conoscitivo delle criticità presenti. Sulla base degli scenari di pericolosità e rischio saranno attuate le seguenti linee di azione:

1. incremento dei controlli stradali della Polizia Provinciale dei punti critici;
2. individuazione dei tratti potenzialmente oggetto di installazioni di postazioni di controllo sulla rete stradale per il rilevamento automatico della velocità (elaborazione di un piano operativo integrato tra controlli diretti e da remoto);
3. inoltro del piano all'Osservatorio provinciale per il monitoraggio degli incidenti stradali dipendenti dall'eccesso di velocità per la disamina delle richieste di installazione degli autovelox e l'acquisizione dell'autorizzazione a procedere alla contestazione differita, per le violazioni di cui all'art. 142, C.d.S;
4. organizzazione in collaborazione con la Prefettura e la Polizia Stradale di momenti di incontro con le Scuole Superiori di competenza provinciale (collaborazione dell'Ufficio Programmazione Scolastica – Europa).

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Costituzione rete autovelox provinciale	Proposta di installazione autovelox\ sistemi di controllo della velocità sulla rete provinciale	Efficienza gestionale	Almeno n.3 proposte	-	Individuazione di n. 9 tratti della rete provinciale	Sono stati individuati n. 9 tratti della rete provinciale interessati all'istallazione autovelox/sistemi di controllo della velocità. In data 16 novembre 2022, con nota n°34998/2022, sono stati trasmessi alla Prefettura gli elaborati del progetto: Provvedimenti ex art.4 del D.L.n°121/2022.

Intensità dei controlli Polizia Provinciale e controlli Camion con le Pese (indicatore di attività)	Numero dei controlli effettuato	Efficacia quantitativa	200 (con confidenza +/- del 10%)	266	248	L'obiettivo è stato superato a fronte dei 200 controlli previsti ne sono stati effettuati complessivamente n.248 nel corso dell'anno e precisamente: Gennaio controlli n. 1, Febbraio controlli n. 2., Marzo controlli n. 1, Aprile controlli n. 1, Maggio controlli n. 33, Giugno controlli n. 9, Luglio controlli n. 50, Agosto controlli n. 0, Settembre controlli n. 1, Ottobre controlli n. 60, Novembre controlli n. 45, Dicembre controlli n. 45.
Efficacia dei controlli (indicatore di risultato)	Numero sanzioni erogate/Numero di controlli effettuati	Efficacia qualitativa	>0.15	0.12 (32/266)	Parzialmente raggiunto	L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto – 16 sanzioni su 248 controlli pari al 46% del valore atteso. Si evidenzia che i controlli sono stati effettuati su tratti critici segnalati dai Sindaci del territorio. Il presidio ripetuto effettuato dagli Agenti ha sicuramente progressivamente condotto gli utenti della strada (nei tratti segnalati) verso comportamenti più corretti. Questa operazione ha sicuramente rafforzato l'immagine della Polizia Provinciale quale presidio di sicurezza e vicinanza alla cittadinanza.

OBIETTIVO

MIGLIORAMENTO E POTENZIAMENTO DELLE AZIONI DI CONTROLLO SULLA RETE DELLA VIABILITÀ PROVINCIALE: LA SICUREZZA STRADALE PER IL TERRITORIO. *Progetto condiviso con il Servizio Pianificazione Territoriale - Trasporti – Programmazione Rete Scolastica – Gestione Amministrativa e Valorizzazione del Patrimonio – Statistica – SIT e Sicurezza Territoriale*

DESCRIZIONE

L'impegno della Provincia nella prevenzione degli incidenti stradali e la promozione della corresponsabilità attiva per la sicurezza stradale. Il progetto prevede la stretta collaborazione con il Servizio Viabilità e Infrastrutture. Attraverso l'elaborazione dei dati territoriali\statistici relativi all'incidentalità stradale sulla rete di competenza della Provincia, si definirà il quadro conoscitivo delle criticità presenti. Sulla base degli scenari di pericolosità e rischio saranno attuate le seguenti linee di azione:

1. incremento dei controlli stradali della Polizia Provinciale dei punti critici;
2. individuazione dei tratti potenzialmente oggetto di installazioni di postazioni di controllo sulla rete stradale per il rilevamento automatico della velocità (elaborazione di un piano operativo integrato tra controlli diretti e da remoto);
3. inoltro del piano all'Osservatorio provinciale per il monitoraggio degli incidenti stradali dipendenti dall'eccesso di velocità per la disamina delle richieste di installazione degli autovelox e l'acquisizione dell'autorizzazione a procedere alla contestazione differita, per le violazioni di cui all'art. 142, C.d.S;
4. organizzazione in collaborazione con la Prefettura e la Polizia Stradale di momenti di incontro con le Scuole Superiori di competenza provinciale (collaborazione dell'Ufficio Programmazione Scolastica – Europa).

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Proposta di costituzione rete autovelox provinciale	Proposta di installazione autovelox\ sistemi di controllo della velocità sulla rete provinciale	Efficienza gestionale	Almeno n.3 proposte	-	Individuazione di n. 9 tratti della rete provinciale	Sono stati individuati n. 9 tratti della rete provinciale interessati all'istallazione autovelox/sistemi di controllo della velocità. In data 16 novembre 2022, con nota n°34998/2022, sono stati trasmessi alla Prefettura gli elaborati del progetto: Provvedimenti ex art.4 del D.L.n°121/2022.

Intensità dei controlli Polizia Provinciale (indicatore di attività)	Numero di controlli effettuati	Efficacia quantitativa	200 (con confidenza +/- del 10%)	266	248	L'obiettivo è stato superato a fronte dei 200 controlli previsti ne sono stati effettuati complessivamente n.266 nel corso dell'anno come sopra dettagliati.
Efficacia dei controlli (indicatore di risultato)	Numero sanzioni erogate/Numero di controlli effettuati	Efficacia qualitativa	>0.15	0.12 (32/266)	Parzialmente raggiunto	L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto – 16 sanzioni su 248 controlli pari al 46% del valore atteso. Si evidenzia che i controlli sono stati effettuati su tratti critici segnalati dai Sindaci del territorio. Il presidio ripetuto effettuato dagli Agenti ha sicuramente progressivamente condotto gli utenti della strada (nei tratti segnalati) verso comportamenti più corretti. Questa operazione ha sicuramente rafforzato l'immagine della Polizia Provinciale quale presidio di sicurezza e vicinanza alla cittadinanza.

OBIETTIVO

PROGETTAZIONE ESECUTIVA NUOVO POLO VIA MARIA LUGIA

DESCRIZIONE

L'Amministrazione Provinciale ha presentato al Comune un Permesso di Costruire in Deroga relativamente al nuovo edificio denominato "Polo scolastico di Via Maria Luigia". Per avviare la realizzazione del nuovo edificio, necessario per sopperire alla carenza di aule manifestata dalla scuola, occorre completare la progettazione esecutiva.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Efficacia gestionale	Approvazione atti amministrativi	Efficacia	SI/NO	Non presente	SI	<p>Nel corso dell'anno, a seguito della Deliberazione del Consiglio Comunale di Parma n°31 del 20 aprile, di autorizzazione al rilascio del permesso di costruire in deroga, sono stati approvati i seguenti atti:</p> <p>3) Decreto del Presidente n° 225 del 7/10/2022 è stato approvato il progetto definitivo;</p> <p>4) Determinazione Dirigenziale n°1379 del 9/11/2022 è stato approvato il progetto esecutivo.</p> <p>L'obiettivo è stato pertanto raggiunto.</p>

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

OBIETTIVO

ELABORAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO).

DESCRIZIONE

L'introduzione del PIAO ad opera del D.L. 9 giugno 2021 art. 6 impone alle amministrazioni una complessa attività di semplificazione degli strumenti di programmazione operativa l'obiettivo è pertanto finalizzato ad avviare l'attività di coordinamento interno necessaria per arrivare al documento unitario previsto dalla normativa.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Attivazione tavolo entro il mese di novembre	Attivazione tavolo entro il mese di novembre	Efficienza	Entro il mese di novembre	Assente	Tavolo attivato	L'obiettivo è stato raggiunto in quanto il tavolo è stato attivato come programmato. Il ritardo di ANAC nell'approvazione del PNA 2022-2024 e il conseguente rinvio dell'approvazione del PIAO al 31 marzo 2023 hanno influito sulla significatività dell'indicatore.
Elaborazione documenti preliminari entro il mese di novembre	Elaborazione documenti preliminari entro il mese di novembre	Efficienza	Entro il mese di novembre	Assente	Parzialmente raggiunto	L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto a causa del ritardo di ANAC nell'approvazione del PNA 2022-2024 e dal conseguente rinvio dell'approvazione del PIAO al 31 marzo 2023.

Elaborazione di bozza del PIAO	Elaborazione di bozza del PIAO relativo alla programmazione 2023-2025 nel termine del 31 dicembre 2022 l'approvazione formale avverrà entro il 31 gennaio 2023	Efficienza	Entro il 31/12/2022	Assente	Parzialmente raggiunto	E stata fornita una prima parte di materiale riferita alla sezione 2.1. e di 2.3. Il ritardo di ANAC nell'approvazione del PNA 2022 - 2024 ed il conseguente rinvio del termine per l'approvazione del PIAO al 31 marzo 2023 rendono poco significativo l'indicatore.
--------------------------------	---	------------	---------------------	---------	------------------------	---

OBIETTIVO

MISURE MINIME DI SICUREZZA INFORMATICA

DESCRIZIONE Obiettivo che costituisce aggiornamento di pari obiettivo triennale del PEG 2021-23 coerente con l'obiettivo operativo 0108/ME09 "DIGITALIZZAZIONE 2.0 DEI PROCESSI DELL'ENTE" del DUP 22-24. Nell'ambito del più ampio progetto strategico della digitalizzazione di tutti i processi dell'ente, occorre che l'infrastruttura sia conforme ad adeguati standard di sicurezza per garantire la stabilità e le necessarie prestazioni dei servizi ICT oltre che la sicurezza contro il furto o la distruzione di dati sia incidentale che dolosa. Le misure minime di sicurezza ICT emanate dall'AgID, sono il riferimento pratico cui si farà riferimento per valutare e migliorare il livello di sicurezza informatica dell'amministrazione, al fine di contrastare le minacce informatiche più frequenti. L'introduzione di un sistema di monitoraggio degli accessi può garantire dalle minacce di intrusioni esterne, anche nell'ottica di utilizzo diffuso dello smart working.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Installazione sistema di monitoraggio accesslog coerentemente del piano adeguamento previsto per il 2022	Nell'ottica del miglioramento continuo della sicurezza informatica dell'Ente secondo le vigenti normative (CIRCOLARE 18 aprile 2017, n. 2/2017) è prevista una prima analisi e l'avvio del processo di adeguamento	del Efficacia	Sistema di monitoraggio attivo entro fine 2022	di Monitoraggio assente	Sistema di monitoraggio attivato entro fine 2022	Con determina n°110 del 29 settembre 2022 si è conclusa la fornitura di Access Log. Nel mese di ottobre l'installazione è andata a regime e entro il 31.12.2022 sono state completate le prove di collaudo.

		Efficacia		Non verificato	
Monitoraggio ACCESSI FRAUDOLENTI sulla rete aziendale	L'efficacia della misura di sicurezza si verifica con il monitoraggio degli accessi fraudolenti dalla sua introduzione		Nessun accesso fraudolento alla rete		Nessun accesso fraudolento alla rete
					L'obiettivo è stato raggiunto in quanto nel corso dell'anno non si è verificato nessun accesso fraudolento alla rete, e inoltre sono state bloccate almeno 10 minacce concrete.

OBIETTIVO

RIORGANIZZAZIONE DEI CENTRI OPERATIVI E MANUTENZIONE DELLA STRADE

DESCRIZIONE Nel 2021 si è realizzata la riorganizzazione del personale operante su strada approvata con Decreto Presidenziale n. 300 del 29/12/2021 che recepiva il Verbale di intesa sottoscritto dalle organizzazioni sindacali. Tale Decreto conteneva anche l'organigramma relativo alla Viabilità. Per continuare la reimpostazione del Servizio sono in corso nuove assunzioni, e pertanto si rende necessario ridefinire le nuove aree di intervento con la relativa distribuzione del nuovo personale. E' anche necessario, al fine di migliorare il servizio e l'assistenza alla circolazione veicolare, predisporre guide operative e modalità di reportistica.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Riassegnazione del personale nelle aree di competenza	Adozione dell'atto di approvazione del nuovo assetto organizzativo	Efficacia	Atto di approvazione	di	E' una attività di Atto adottato con prot. 27927 dell'8 settembre 2022. del servizio di assistenza e controllo su strada.	Con nota prot. 27927 dell'8 settembre 2022, il personale è stato riassegnato ai centri di manutenzione. L'assegnazione ha tenuto conto della suddivisione del territorio della Provincia in tre zone. Il nuovo assetto prevede anche il trasferimento di alcuni operatori stradali con particolari

competenze (ingegneri o geometri) in rinforzo agli uffici tecnici della Provincia. L'obiettivo è stato pertanto raggiunto.

Emissione di guida operativa e modalità di reportistica di reportistica	Atto di approvazione Efficacia	Atto di approvazione	di Da aggiornare	Determina dirigenziale n° 1718 del 20 dicembre 2022	Con determinazione dirigenziale n°1718 del 20 dicembre 2022 è stata approvata la definizione dei compiti del personale operante su strada ed è stata elaborata la relativa modulistica.
---	--------------------------------	----------------------	------------------	---	---

OBIETTIVO

AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE DEL PERSONALE TECNICO OPERANTE SU STRADA

DESCRIZIONE

Per aumentare l'attenzione e la preparazione professionale del personale operante su strada, sia per quanto riguarda la vigilanza ed il controllo che dal punto di vista della conoscenza dei materiali, è necessario organizzare una serie di percorsi formativi mirati all'approfondimento di specifiche tematiche. Un primo tema da sviluppare riguarda le responsabilità degli operatori stradali preposti al controllo ed alla manutenzione della segnaletica. Un secondo argomento è relativo alla conoscenza tecnica dei materiali impiegati sulla rete stradale con particolare riferimento all'aggiornamento circa le nuove tecnologie. Un terzo tema deve riguardare l'espletamento dei servizi di polizia stradale come indicati dall'art.12 comma b) del Nuovo Codice della Strada.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
---------------	-------------	----------------------	---------------------	--------------------	---------------------------------	---------------

Organizzazione di corsi per il personale operante su strada	Incontri e corsi relativi alle caratteristiche dei materiali, al Codice della Strada ed alle responsabilità degli operatori.	Efficacia	n.3 corsi per 40 dipendenti	Non presente	N. 3 corsi per 52 dipendenti	Nel corso dell'anno sono stati realizzati n. 3 corsi: 1) "Segnaletica stradale relativamente agli oneri e doveri degli Enti di Gestione della strada" 5 e 12 aprile 2022 – 52 partecipanti; 2) "Conoscenza tecnica dei materiali impiegati sulla rete stradale con particolare riferimento all'aggiornamento circa le nuove Conoscenze tecnologiche" 7 e 14 giugno – 44 partecipanti; 3) Le buone prassi per la manutenzione delle alberature lungo le strade provinciali" 1 e 8 luglio – 52 partecipanti. Relativamente al corso per operatori su strada ai sensi dell'art.12 del Codice della Strada si è concluso l'accordo con la Polizia Stradale e si è in attesa dell'autorizzazione ministeriale per il rilascio di appositi patenti al termine della partecipazione al corso.
---	--	-----------	-----------------------------	--------------	------------------------------	--

OBIETTIVO

LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI: UN PROGETTO DI FORMAZIONE CONDIVISA TRA ENTI DEL TERRITORIO DELLA PROVINCIA DI PARMA

DESCRIZIONE

Con Decreto Legge n.146/2021, convertito con Legge 17 dicembre 2021, n.215, il Governo in data 21.10.2021 ha emanato una serie di rilevanti disposizioni finalizzate al contrasto del lavoro irregolare (limitatamente al Settore Privato) ed alla tutela della salute e sicurezza dei Lavoratori sia del Settore Privato che della Pubblica Amministrazione.

Il Capo III del suddetto Decreto Legge ha introdotto modifiche al D.Lgs 81/08 agli artt. 7, 8, 13, 14, 18, 19, 26, 37, 51, 52, 55, 56, 79, 99 e all'Allegato I. In particolare l'art. 14 del Decreto Legge ha modificato l'art. 14 del D.Lgs. 81 / 2008 smi ridefinendo a carico sia del Settore Privato che della Pubblica Amministrazioni le "gravi violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro" a cui sono chiamati a rispondere in primis i Datori di Lavoro, per quanto riguarda la "mancata formazione/aggiornamento ed addestramento dei Lavoratori".

Partendo dalla consolidata esperienza del Servizio Prevenzione e Protezione della Provincia di Parma, il progetto ha come obiettivo la possibile condivisione con gli Enti del territorio interessati (Comuni\Unioni, Prefettura – UTG di Parma) di un percorso formativo in materia di tutela salute e sicurezza sui luoghi di lavoro che possa corrispondere da un lato agli adempimenti di legge sopra richiamati, e dall'altro diffondere sul territorio la cultura della sicurezza.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Convenzione operativa programma formativo e	Approvazione con decreto del Presidente	Temporale Efficacia gestionale	/ Decreto del Presidente entro il 30 giugno 2022	-	Decreto del presidente n°147 del 23 giugno 2022	Con Decreto del presidente n°147 del 23 giugno 2022 è stato approvato lo schema di accordo interistituzionale per attività di formazione in materia di sicurezza tra la Prefettura e la Provincia di Parma . L'accordo è stato siglato il 29 giugno 2022.

Convegno di presentazione delle attività	di Organizzazione di un evento aperto al territorio dove presentare le attività svolte e il programma per l'annualità successiva	Temporale efficacia gestionale	/	Uscita informazione evento a mezzo stampa	Informazione evento avvenuta	Il convegno "Prevenzione dei disturbi muscoloscheletrici (DMS) lavoro-correlati", si è svolto il 28 ottobre 2022 presso la Sala Congressi dell'Ospedale Maggiore, in occasione della "Settimana europea per la sicurezza e la salute sul lavoro". L'iniziativa è stata pubblicizzata tramite il seguente link: https://www.provincia.parma.it/notizie/come-prevenire-i-disturbi-scheletrici-e-muscolari-correlati-al-lavoro L'evento ha visto la collaborazione del Network permanente dei Servizi Prevenzione e Protezione della Pubblica amministrazione di Parma, di cui fanno parte: Provincia Prefettura, Comando Provinciale dei Vigili del fuoco, Università, Comune di Parma, Azienda Ospedaliero – Universitaria, Azienda Unità Sanitaria Locale, Autorità Distrettuale di Bacino del Fiume Po, Uffici UVAC Parma, ASP Parma.
--	--	--------------------------------	---	---	------------------------------	---

OBIETTIVO

INNOVAZIONE E AGGIORNAMENTO NELLA MODULISTICA PER L'ATTUAZIONE DEI PIANI DI CONTROLLO DELLA FAUNA SELVATICA.

DESCRIZIONE

L'art. 40 della L.R. 13/2015, in materia di protezione della fauna selvatica ed esercizio dell'attività venatoria ed in materia di tutela della fauna ittica ed esercizio della pesca nelle acque interne, affida alle Province l'attività di vigilanza, di applicazione delle sanzioni amministrative e l'introito dei relativi proventi, nonché le attività collegate all'attuazione dei piani di controllo della fauna selvatica".

Il controllo delle specie di fauna selvatica può essere esercitato su tutto il territorio, per motivi di particolare gravità quali, ad esempio, la tutela delle produzioni agricole e le emergenze sanitarie. La Regione Emilia-Romagna, previo parere dell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale (Ispra), approva i piani di controllo che vengono attuati dalle Province o dalla Città metropolitana di Bologna.

I Piani regionali stabiliscono in modo dettagliato le modalità, i mezzi e i tempi previsti per gli interventi di controllo di svariate specie (cinghiale, nutria, volpe, capriolo, piccione, corvidi).

A tal fine la Provincia, tramite la Polizia provinciale:

- coordina l'attività dei coadiutori autorizzati e definisce le modalità di autorizzazione, comunicazione ed esito delle uscite\interventi di attuazione dei diversi piani di controllo;
- gestisce le comunicazioni di intervento diretto degli agricoltori (es. specie cinghiale);
- gestisce le richieste di intervento degli agricoltori o loro rappresentanti di categoria.

Al fine di migliorare la gestione delle procedure autorizzative e di rendicontazione e monitoraggio dell'efficacia dei piani, si rende necessario un aggiornamento della modulistica da rendere disponibile per i diversi portatori di interesse.

Si propone la realizzazione di un portale internet dedicato alle attività della Polizia Provinciale, dove possano trovare evidenza, oltre alla disponibilità della modulistica sopra richiamata, anche aggiornamenti di carattere normativo e, più in generale, informazioni operative e gestionali (es. gestione dell'emergenza legata alla diffusione della Peste Suina Africana).

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Portale Wb "Polizia Locale Provinciale"	Attivazione portale web\sito internet dedicato alla Polizia Locale Provinciale (disponibilità modulistica e informazioni)	Efficienza gestionale	Apertura sito e messa a disposizione modulistica (si\no) entro il 31/12/2022	-	Apertura sito e messa a disposizione modulistica.	La modulistica è stata rivisitata e aggiornata. E' stato aggiornato il portale istituzionale della Provincia nella sezione dedicata alla Polizia Provinciale. E' stato affidato specifico incarico per elaborazione portale dedicato. Attività concluse per quanto di competenza del Servizio.

OBIETTIVO

REINGEGNERIZZAZIONE DEGLI ISTITUTI REGOLAMENTARI A DISCIPLINA DEL FUNZIONAMENTO DELL'ENTE.

DESCRIZIONE

Supervisione e coordinamento delle attività di riordino regolamentare dell'Ente attraverso 1) revisione delle principali discipline regolamentari; è prevista la revisione dei regolamenti relativi a incentivi per funzioni tecniche, utilizzo parco automezzi, ordinamento generale degli uffici e dei servizi con adeguamento ai decreti Madia n. 74 e n. 75/2017, disciplina dell'orario del lavoro, delle metodologie di valutazione del personale di comparto e dirigenti e adeguamenti al nuovo CCNL per il comparto e per il dirigenti. 2) avvio di un riesame dei procedimenti ai fini del miglioramento del sistema di controllo di gestione interno e delle informazioni del report finale.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Sovraintendimento revisione atti regolamentari (obiettivo biennale)	Esame, revisione, condivisione con altri servizi e definizione testi finali	Produttività	n.2 Regolamenti adeguati	Non presente	n. 4	L'obiettivo è stato superato in quanto sono stati rivisti n. 4 atti Regolamentari a fronte dei 2 previsti e precisamente: 1) Regolamento per la gestione del parco veicolare della Provincia di Parma, esame, revisione e approvazione con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 56 del 28 novembre 2022. 2) Regolamento per l'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, revisione per adeguamento ai Decreti Madia del 2017, approvazione con Decreto del Presidente n. 297 del 16 dicembre 2022. 3) Regolamento recante norme e criteri per la ripartizione dell'incentivo di cui all'art. 113 del D.Lgs. 18/04/2018, esame, revisione e approvazione con Decreto del Presidente n. 311 del

20/12/2022.

4) Regolamento di disciplina del lavoro agile nella Provincia di Parma, allegato al Regolamento per l'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, approvazione con Decreto del Presidente n. 322 del 29 dicembre 2022.

OBIETTIVO

SUPERVISIONE MONITORAGGIO ATTIVITA' DEL PNRR

DESCRIZIONE

La Provincia, nella governance del PNRR, assume il ruolo di ente attuatore delle iniziative finanziate. Come tale si rende necessaria un'azione volta a garantire il rispetto dei tempi e degli obblighi (oltre che dei principi di legalità e correttezza dei procedimenti) attuativi delle opere finanziate con i fondi del PNRR.

A tal fine con il presente obiettivo di performance, ricollegandosi all'obiettivo strategico del DUP presentato al Consiglio ad Agosto 2022, la Segreteria Generale assume un ruolo di supervisione, coordinamento e promozione di sinergie tra i diversi settori dell'ente per favorire la valorizzazione delle attività del PNRR e il più positivo impatto in termini di benefici economici e sociali sul territorio amministrato. Le azioni andranno a completare ed integrare le attività svolte dai Servizi dell'Ente impegnati in specifici controlli trasversali di competenza, da compendiarsi eventualmente mediante una Unità Intersettoriale di Progetto.

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Monitoraggio sulle attività intraprese e indirizzi a sovraintendimento dell'attività realizzate dai servizi ed, ove del caso, da specifica Unità Intersettoriale di Progetto.	Report mensile da novembre 2022	Efficacia	n.2	Non presente	n.2	E' stato realizzato il monitoraggio sulle attività PNRR intraprese e indirizzi a sovraintendimento dell'attività realizzate dai servizi ed, ove del caso, da specifica Unità intersettoriale di Progetto. Redatti N. 2 report mesi di Novembre e Dicembre: 1) Report mese di novembre, Verbale incontro del 18 novembre 2022 avente ad oggetto "Monitoraggio sulle attività

intraprese nell'ambito degli interventi finanziati con i fondi PNRR, 1° e 2° piano Province" e "Condivisione della tempistica relativa alla gestione delle procedure di gara".

2) Report mese di dicembre, Verbale incontro del 20 dicembre 2022 avente ad oggetto "Secondo incontro sul monitoraggio/ricognizione sullo stato di avanzamento delle opere finanziate con i fondi PNRR, con contestuale esame di eventuali problematiche ed individuazione di soluzioni. Al Verbale è allegata la Tabella riepilogativa degli appalti PNRR in essere fornita dall'Ufficio Edilizia Scolastica.

4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – RISULTATI

OBIETTIVO

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA – ADEMPIMENTI

DESCRIZIONE

L'Ente si è attivato per l'elaborazione e gestione del Piano Triennale di Prevenzione Corruzione e Trasparenza nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di cui al DL 80/2021), in attuazione della legge n.190 del 6.11.2012. Il presente obiettivo di Performance Organizzativa evidenzia l'utilità del coordinamento tra il PTPCT ed il Piano della performance, in quanto funzionale ad una verifica dell'efficienza dell'organizzazione nel suo complesso, nonché a sottolineare la rilevanza dell'integrazione dei sistemi di risk management per la prevenzione della corruzione con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno delle amministrazioni, esigenza evidenziata nel documento "Orientamenti per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza" approvato dal Consiglio dell'ANAC in data 2 febbraio 2022. Con il presente obiettivo si procederà a:

- Attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione individuati nel Piano.
- Rispetto delle linee guida e delle misure generali e specifiche del PTPCT

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

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Esito monitoraggio linee guida rotazione (approvate con Decreti del Presidente n. 196/2019 e n. 118 del 09/07/2020)	Indicatore di risultato	Efficacia gestionale	90%	100%	>90%	Al 31 dicembre 2022 il Dirigente responsabile ha attestato che la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è stata prossima al 100% quindi superiore a quanto preventivato. Le rendicontazioni intermedie e finali dimostrano una crescente attenzione dei servizi agli adempimenti in materia di prevenzione della Corruzione. Questo risultato è anche frutto dell'inserimento di misure di prevenzione in linea con gli adempimenti previsti per i procedimenti. Per es. misure di trasparenza e linee guida. per il 2023 sono state previste apposite misure a presidio dei processi

connessi con il PNRR sempre peraltro nella logica di non implementare gli adempimenti ovvero di rendere questi funzionali anche al corretto e fisiologico sviluppo dei procedimenti (per es. check list)

Attuazione disciplina trasparenza	Indicatore di risultato	Efficienza legalità	90%	100%	>90%
---	-------------------------	---------------------	-----	------	------

Al 31 dicembre 2022 il Dirigente responsabile ha attestato che la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è stata prossima al 100% quindi superiore a quanto preventivato. E' stato effettuato il monitoraggio del rispetto della pubblicità interna ed esterna. In particolare, la verifica ha riguardato gli obblighi di pubblicazione nella sottosezione "Bandi di gara e contratti" di Amministrazione Trasparente. Sono state acquisite le attestazione dell'OIV riguardo all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31/05/2022 e al 31/10/2022, come richiesto con delibera ANAC 201/2022.

OBIETTIVO

LA VALUTAZIONE PARTECIPATIVA DELL'AMMINISTRAZIONE - PROSEGUIMENTO E MIGLIORAMENTO DELL'INDAGINE ANNUALE DI CUSTOMER SATISFACTION PER CREARE VALORE PUBBLICO

DESCRIZIONE

Con il presente obiettivo la Provincia di Parma prosegue nelle indagini di customer satisfaction volte a misurare la soddisfazione degli utenti esterni e interni all'Ente, relativamente a determinati servizi o linee di attività, al fine di migliorare la qualità dei propri servizi. Per questa amministrazione concentrarsi sulla performance organizzativa su cui si esprimono cittadini e utenti significa agire sulla pianificazione strategica, e conduce ad una valutazione non formale del valore pubblico effettivamente generato. Tale impostazione è in linea con i contenuti delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica del 4 novembre 2019 che hanno dato seguito a una delle novità più rilevanti introdotte dal d.lgs. 74/2017, che ha modificato la normativa sulla valutazione della performance (d.lgs. 150/09).

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE	NATURA INDICATORE	RISULTATO ATTESO	ANNO PRECEDENTE	VALORE RAGGIUNTO AL 31/12	NOTE AL 31/12
Stesura finale dei questionari con la partecipazione di tutti i Servizi entro il 15/12/2022 - validazione dei questionari dalla Conferenza dei Dirigenti entro il 31/12/2022	Stesura finale dei questionari con la partecipazione di tutti i Servizi entro il 15/12/2022 - validazione dei questionari dalla Conferenza dei Dirigenti entro il 31/12/2022	Efficienza	Entro il 15/12/2022 (stesura finale) Entro il 31/12/2022 (validazione)		Avvenuta stesura finale entro il 15 dicembre 2022 Avvenuta validazione entro il 31 dicembre 2022	La stesura dei questionari è stata completata con la partecipazione e collaborazione di tutti i Servizi, come da programmazione. Il Comitato dei Dirigenti in data 2 dicembre 2022 ha validato i nuovi questionari.
Esito medio della rilevazione	Il livello medio dei servizi deve essere superiore ad una soglia predeterminata	Efficacia dell'attività	Media >= a "sufficiente"		> "sufficiente"	L'obiettivo è stato ampiamente superato in quanto l'indagine di Customer Satisfaction 2022 restituisce valutazioni medie ampiamente superiori a "Sufficiente" come dimostrato dai risultati che sono contenuti nel Report finale pubblicato in Amministrazione Trasparente.

VALUTAZIONE PERSONALE NON DIRIGENZIALE

Posizioni organizzative

Il Presidente con Decreto n. 23 in data 03.02.2022 ha emanato linee guida sulla retribuzione di risultato e sulle metodologie di misurazione e valutazione delle Posizioni Organizzative, mantenendo per l'anno 2022 il vigente sistema di misurazione e valutazione della Performance di cui ai Decreti n. 270 del 28 novembre 2019 e n° 296 del 30/12/2020.

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

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

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

Si prende atto che le modifiche alle pesature di cui agli atti sopracitati, non rileva ai fini della valutazione anno 2022;

Per l'anno 2022 tutte le 17 Posizioni Organizzative sono state valutate sia sulla performance individuale che sulla performance organizzativa, relativamente due progetti comuni a tutto l'Ente descritti in precedenza.

Alla performance organizzativa è stato assegnato il punteggio pieno, vale a dire 300 millesimi per ogni Posizione Organizzativa, come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance 2022, così suddivisi:

1. 180 punti – Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – adempimenti;
2. 120 punti – La valutazione partecipativa dell'Amministrazione, proseguimento e miglioramento dell'indagine di customer satisfaction per creare valore pubblico.

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 da due a tre progetti. Analizzando la valutazione dei progetti al 31/12/2022, si rileva che gli obiettivi di 16 Posizioni Organizzative hanno raggiunto il 100%, mentre n. 1 obiettivo di una Posizione Organizzative è stato realizzato parzialmente all'85% a causa di una sperimentazione regionale di un sistema di collocazione cartografica degli incidenti stradali che non è stata ancora avviata.

CHIEDI PER APPROVAZIONE OBIETTIVI PO 2023

Sul comportamento, tutte le P.O. si collocano nella fascia massima di punteggio assegnabile (400 millesimi) rispetto ai 5 scaglioni previsti. Relativamente alla sola valutazione del comportamento le Posizioni Organizzative si sono collocate in un range del valore ponderato da 377 a 400.

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

STATISTICHE VALUTAZIONI COMPORTAMENTO			
NUMERO	MINIMO	MEDIA	MASSIMA
17	377	393,35	400

STATISTICHE IMPORTI*			
NUMERO	MINIMO	MEDIA	MASSIMA
17	322,01	1.221,49	2.140,84

*importi al netto degli incentivi per le funzioni tecniche.

Personale del comparto

Il personale di comparto della Provincia di Parma per l'anno 2022 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 147 dipendenti, non hanno avuto accesso n. 10 dipendenti perché hanno lavorato meno di 60 giorni nell'arco del 2022. Per la performance organizzativa tutti i dipendenti di comparto sono stati valutati sui due progetti comuni di Ente, sopra descritti.

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

3. 120 punti – Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – adempimenti;
4. 80 punti – La valutazione partecipativa dell'Amministrazione, proseguimento e miglioramento dell'indagine di customer satisfaction per creare valore pubblico.

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

<i>Fasce di punteggi</i>	<i>Numero di valutazioni fascia</i>	<i>di per Percentuale di emolumento erogabile</i>	<i>di Percentuale di valutazioni per fascia</i>
Da 950 a 1000	91	100%	61,90
Da 900 a 949,99	41	95%	27,89
Da 850 a 899,99	3	90%	2,04
Da 800 a 849,99	8	85%	5,44
Da 700 a 799,99	2	80%	1,36
Da 600 a 699,99	0	70%	0,00
Da 510 a 599,99	2	60%	1,36
Inferiore a 510	0	0%	0,00

Relativamente alla sola valutazione del comportamento, punteggio massimo 400, il Personale di Comparto si è collocato in un range da 160 a 400.

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

STATISTICHE VALUTAZIONI COMPORTAMENTO			
NUMERO	MINIMO	MEDIA	MASSIMA
147	160	347	400

STATISTICHE IMPORTI*			
NUMERO	MINIMO	MEDIA	MASSIMA
147	1.032,61	1.187,01	1.671,84

* importi al netto degli incentivi per le funzioni tecniche.

Nel 2022 è stato attribuito il premio individuale previsto dall'art. 69 "Differenziazione del premio individuale" del CCNL/2018. Il Premio è stato disciplinato nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente della Provincia di Parma per il triennio 2018 – 2020, sottoscritto in data 18 dicembre 2018 e successivamente modificato nel Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente della Provincia di Parma per il triennio 2018 – 2020 sottoscritto in data 27 novembre 2019.

Il suddetto Contratto prevede che ai fini della DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE, una quota del 4,5% della somma destinata a premi correlati alla performance individuale sia attribuita a detta maggiorazione del premio. La maggiorazione del premio non deve essere inferiore al 30% del valore medio dei premi attribuiti nell'anno in corso. La quota dei beneficiari è stata individuata nel 15% del personale di ogni struttura dirigenziale che presenti, nella valutazione annuale, i valori più alti.

A parità di punteggio è stata stabilita la priorità per il dipendente che ha ricevuto una valutazione più alta in un determinato indicatore comportamentale, da individuare nel Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante della Provincia di Parma”.

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

I dipendenti di comparto che hanno percepito il superpremio di Euro 406,81 sono stati complessivamente n. 24.

CONCLUSIONI FINALI

In sintesi la premialità 2022 distribuita ai dipendenti del comparto è la seguente:

A - Premio performance individuale e collettiva (produttività) Euro 174.490,09

B - Differenziale del premio individuale (c.d Superpremio) – complessivamente - euro 9.763,51

C - Area Posizioni Organizzative Euro 24.622,72 di cui Euro 19.464,90 retribuzione di risultato, Euro 5.157,82 incentivi art. 43 L. 449/1997).

D - Premio risultato Dirigenti – complessivamente - Euro 57.544,21 (di cui 47.673,73 retribuzione di risultato complessiva, Euro 9.870,48 compensi aggiuntivi ex art. 43 L. 449/97 + ex art. 24, c. 3 del D.Lgs. 165/2001);

E - Economie di Bilancio su utilizzo fondo area dirigenti euro 490,14.

Totale complessivo (A+B+C+D) Euro 266.420,53

Spesa di personale 2022 Euro 7.616.197,50

Incidenza premialità/spesa di personale 3,498%

Spese correnti anno 2022 (impegnato) Euro 49.799.720,34

Incidenza spesa di personale/spese correnti 15,2936%

Tale è la Relazione al Piano della Performance 2022.

Parma, lì 19 maggio 2023

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

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
Titolare Elevata Qualificazione
Dott.ssa Emanuela Morelli
*(Documento firmato digitalmente
ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 82/2005
e ss.mm.ii)*