

2.2 Sottosezione di programmazione: Performance

Tale ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

I contenuti della pianificazione esecutiva della Provincia di Parma declinati nel Piano degli Obiettivi rappresentato in questa sezione del documento, investono tutte le principali aree d'intervento dell'Ente locale e si caratterizzano per un elevato grado di integrazione nella definizione degli obiettivi di performance e dei risultati attesi.

Nell'albero della performance della Provincia sono infatti pianificate le attività gestionali più rilevanti riferite alle seguenti tematiche:

- La programmazione strategico-operativa a partire dalle linee di mandato definite nel DUP;
- L'area di prevenzione alla corruzione e della trasparenza;
- La promozione delle pari opportunità.

Le **misure individuate in materia di prevenzione alla corruzione e di trasparenza** sono integrate nella pianificazione della performance dell'Ente, sono dettagliatamente rappresentate nella sotto-sezione 2.3 *"Rischi corruttivi e Trasparenza"*.

La **programmazione delle azioni di promozione delle Pari Opportunità** è definita nell'ambito del Piano delle Azioni Positive, adottato dalla Provincia contestualmente all'approvazione del presente documento (PIAO).

Nella rappresentazione che segue, a valle dell'albero della performance vengono inoltre rappresentati in forma tabellare anche gli obiettivi definiti nel Piano delle Azioni Positive.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive, così come prescritto dal decreto legislativo 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" è un documento programmatico, che le pubbliche amministrazioni adottano in coerenza con le linee di indirizzo dettate Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di promozione della parità di genere e delle pari opportunità.

Va al riguardo menzionata la Direttiva n° 2/19, con la quale il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha stabilito che le Pubbliche Amministrazioni integrano gli obiettivi previsti nel Piano delle Azioni Positive nel ciclo della performance.

Nella medesima direzione opera anche la recente riforma avviata con il D.L. 80/2021, convertito nella Legge n. 6 agosto 2021, n. 113 che nell'introdurre il PIAO, quale unico documento che integra tutti i contenuti delle programmazioni settoriali dell'Ente pubblico, contempla anche i contenuti del Piano delle Azioni Positive nel novero degli ambiti di programmazione da includere nel Documento.

Il Piano delle Azioni Positive viene condiviso con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" nominato con Decreto del Presidente n. 476 del 22/05/2018 e successivo Decreto del Presidente n. 32 del 18 gennaio 2022 ed integrato nei componenti con Determinazione Dirigenziale n. 274 del 09/03/2023.

Il Piano di durata triennale declina le azioni positive individuate per realizzare 8 obiettivi:

1. Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.
2. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
4. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
7. Promuovere attività formative che facilitino il lavoro quotidiano del personale nonché aventi lo scopo di migliorare il benessere lavorativo/personale.
8. Consolidamento gruppo di lavoro per applicazione del Piano delle Azioni Positive Triennio 2024-2026.

Ognuno dei predetti obiettivi è correlato ad un ambito di azione ed è declinato in una serie di azioni tese a conseguire l'obiettivo stesso.

Oltre ai predetti obiettivi il PAP prevede alcune azioni prioritarie da porre in essere, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, nel corso del 2024:

- A)** Svolgere azioni formative del personale, eventualmente estese agli enti del territorio provinciale, sul tema della violenza, molestie e discriminazioni di genere sul luogo di lavoro;
- B)** Organizzare almeno un evento informativo, finalizzato alla sensibilizzazione sul tema del contrasto ad ogni forma di discriminazione.
- C)** La Provincia intende, inoltre, creare un “network interCug”, che vede la partecipazione dei Cug delle diverse realtà presenti sul territorio provinciale.

Le iniziative previste nel PAP coinvolgono gli uffici: Personale, Organizzazione, Segreteria del Presidente, Comunicazione e stampa, Pari opportunità e dal Servizio Prevenzione e Protezione, nonché la Consiglieria di Parità.

2.2.1 Il Ciclo di gestione della Performance

Il Piano della performance 2024-2026 che ha la finalità di associare le risorse agli obiettivi, sia in termini di gestione del processo che di soggetti coinvolti ed avviare così il ciclo di gestione della performance finalizzato ad apportare un miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi (oggettivo e misurabile).

La performance infatti è in via di prima generale approssimazione il contributo offerto al conseguimento di un risultato/obiettivo di miglioramento/mantenimento della qualità delle prestazioni.

La misurazione e valutazione della performance operata tramite il sistema di valutazione e valutazione e permette poi (se conclusa con esito positivo) l'attivazione del sistema incentivante (produttività e premi) a favore dei lavoratori.

La misurazione della Performance - strumento per accertare e misurare l'effettivo miglioramento del servizio e dunque liberare le risorse del sistema incentivante – si sviluppa su diversi livelli secondo il seguente schema:



Il Ciclo di gestione della Performance pertanto è finalizzato:

Sia al miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi;

Sia al potenziamento ed alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito.

Gli atti attraverso i quali si articola la programmazione e la rendicontazione il ciclo della performance sono:

il piano delle performance contenuto nella presente sottosezione

la relazione sulla performance.

Il ciclo prevede inoltre una fase di monitoraggio intermedio finalizzata a monitorare l'andamento e rilevare gli scostamenti ed eventualmente apportare al ciclo di gestione gli opportuni aggiornamenti e correttivi.

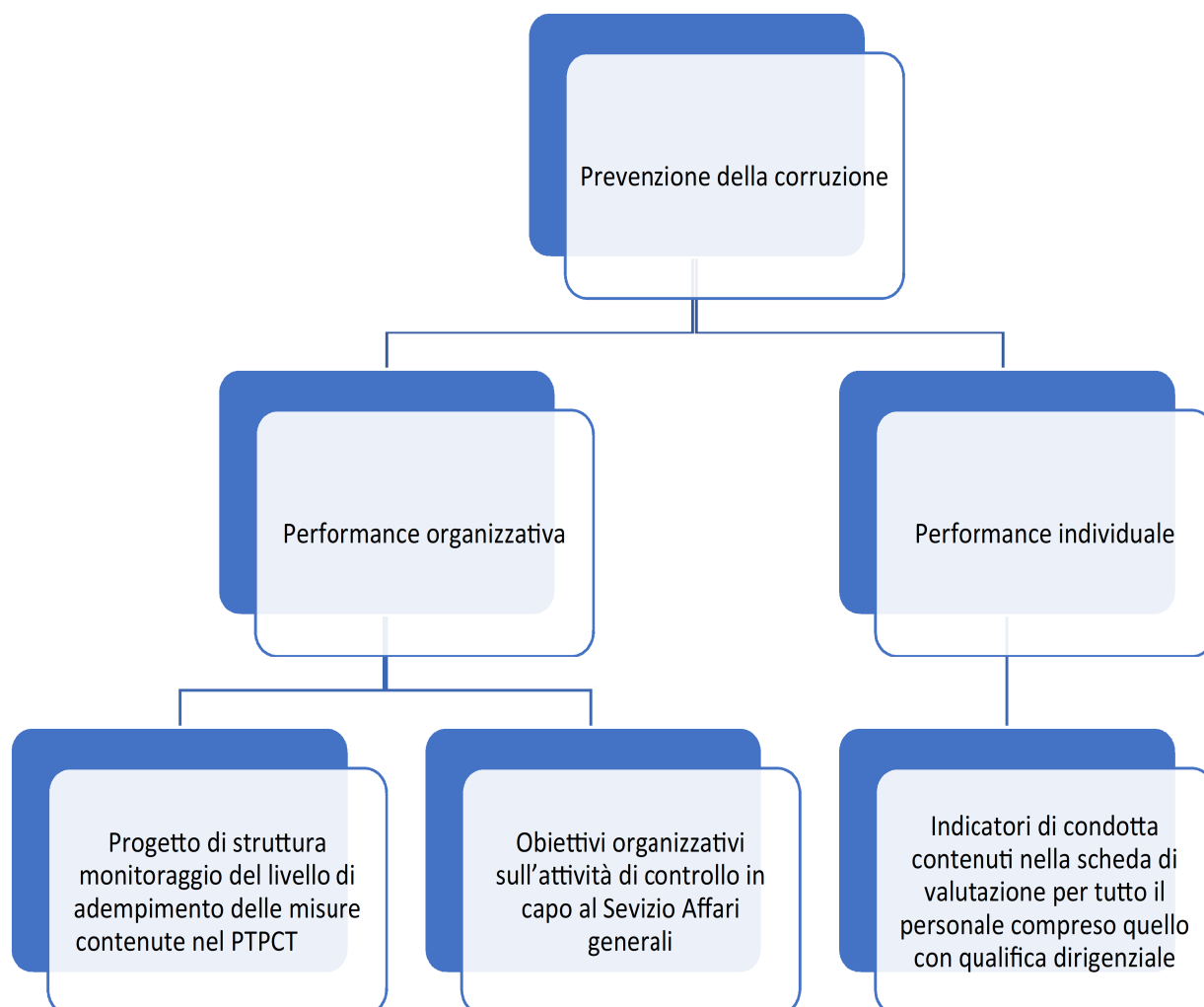
Il Piano della Performance definisce gli obiettivi di sviluppo/miglioramento corredati di indicatori e target nonché le responsabilità e le relative risorse umane e finanziarie.

La Provincia nell'attuazione del D.Lgs. 150/2009 ha valorizzato, finalizzato, integrato ed adeguato i metodi e i documenti già esistenti, in un'ottica orientata non più solo al risultato, ma anche alla prestazione dell'individuo e dell'intera struttura organizzativa.

2.2.2. Il Ciclo di gestione della Performance e la prevenzione della corruzione

Il piano della performance è la sede all'interno della quale si esplica una consistente parte dell'attività rilevante ai fini dell'azione di prevenzione della corruzione così come definita dalla legge 11 novembre 2012 n. 190 e dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (anch'esso non a caso assorbito nel PIAO).

Il prospetto seguente evidenzia la relazione tra l'azione di prevenzione della corruzione e la performance definita negli strumenti programmatici della Provincia di Parma e che oggi trova nel PIAO una unica sede di progettazione monitoraggio e rendicontazione:



L'Obiettivo di Performance Organizzativa afferente a tutta la struttura dell'ente e dedicato all'attuazione del PTPCT evidenzia le connessioni tra il PTPCT inteso come strumento di risk management, il Piano della Performance ed i sistemi di controllo e monitoraggio interni.

Infatti l'integrazione dei sistemi di risk management per la prevenzione della corruzione con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno delle amministrazioni, è elemento di garanzia dell'efficacia dell'azione di prevenzione della corruzione e di semplificazione degli adempimenti necessari per il monitoraggio e la rendicontazione dell'attività dell'ente.

L'obiettivo coinvolge tutti i dipendenti per quanto riguarda le modalità di lavoro, alla luce delle misure di prevenzione del rischio corruttivo e prevede le seguenti linee di attività:

- 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.

Nell'ambito infine della valutazione della prestazione individuale la connessione tra performance ed azione di prevenzione corruzione è assicurata dagli indicatori di condotta misurati e valutati nella performance individuale ed a loro volta connessi con il contenuto del codice di comportamento attuativo interno della Provincia di Parma.

2.2.3 Il Ciclo di gestione della Performance e il monitoraggio della soddisfazione dell'utenza

La Provincia di Parma da diversi anni include tra gli obiettivi della performance il monitoraggio della soddisfazione dell'utenza, un'importante attività di indagine nel tentativo non soltanto di adempiere ad un comando normativo ma anche di superare i profili di autoreferenzialità che affliggono la pubblica amministrazione.

Nello specifico quest'anno l'obiettivo di performance rientra tra quelli del Dirigente del Servizio Politiche del Personale – Organizzazione – Controllo Strategico e di Gestione – Progetto Province e Comuni, ed è denominato **“La valutazione partecipativa dell'amministrazione - proseguimento e miglioramento dell'indagine annuale di customer satisfaction per creare valore pubblico. Adozione nuovi questionari – prosecuzione della sperimentazione”**.

Con il presente obiettivo di performance organizzativa 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 sulle indagini di soddisfazione su cui si esprimono cittadini e utenti significa agire sulla pianificazione strategica, per arrivare poi ad una valutazione non soltanto formale del valore pubblico effettivamente generato.

Il monitoraggio rappresenta non soltanto uno strumento consuntivo ma anche propulsivo ed utile ai fini della programmazione futura finalizzata al miglioramento delle attività e dei servizi erogati.

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).

Nel 2023 è stata sperimentata l'introduzione di nuovi questionari rielaborati nell'anno precedente. Il 2024 si pone come anno di adozione dei medesimi sempre al fine di ulteriormente migliorare e raffinare i dati del monitoraggio e potenziare il ruolo della valutazione partecipativa.

2.2.4 Attività di supporto a piccoli Comuni – Il Progetto Province & Comuni

Relativamente all'attività di supporto stabile ai Comuni la Provincia ha aderito ad un progetto triennale approvato dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, denominato “Province & Comuni – Le Province e il sistema dei servizi a supporto dei Comuni”, presentato dall'Unione Province Italiane (UPI) nell'ambito del PON “Governance e capacità istituzionale”, 2014 -2020, FESR – FSE.

L'esito del lavoro svolto dal tavolo coordinato da UPI e composto dai dirigenti di 76 province ha sviluppato le seguenti attività di supporto, con l'obiettivo finale di implementare un sistema territoriale unitario di governance ed assicurare la modernizzazione del sistema amministrativo locale che opera a supporto del tessuto socio-economico dei territori:

- Stazione unica appaltante su lavori, forniture e servizi, per razionalizzare la spesa pubblica negli enti locali.
- Progettazione e start up del Servizio Associato Politiche Europee, per supportare il territorio nel reperire risorse comunitarie.
- Servizi di innovazione, raccolta ed elaborazione dati, per la realizzazione dell'Agenda Digitale per migliorare, ammodernare e facilitare la realizzazione di servizi associati efficienti su bacini di area vasta.

Da tale iniziativa la Provincia di Parma, per prima, ha dato il via alla creazione di un ufficio Europa, che ha visto la sottoscrizione in convenzione di oltre 23 Comuni e una Unione di Comuni. Prosegue quindi l'adesione della Provincia all'attività formativa per il progetto Azione ProvincEgiovani e per la creazione e potenziamento dell'Ufficio Europa dell'Ente.

Nel PIAO 2024 - 2026 – sezione 2.2. Performance sono indicati i progetti che sono in gran parte destinati ad implementare il ruolo di supporto che la Provincia svolge a favore dei comuni di minori dimensioni.

2.2.5 La Programmazione 2024 – 2026 in sintesi

Gli obiettivi elaborati per il triennio 2024-2026 discendono dagli indirizzi strategici e dagli obiettivi operativi contenuti nel Documento Unico di Programmazione e contribuiscono al miglioramento nelle seguenti linee di azione:

Coerenza con le indicazioni di sviluppo del PNRR, contenute anche nel Piano di Miglioramento predisposto dagli esperti nel PNRR, e delle altre linee di attività dell'Amministrazione con riguardo in particolare all'attività di supporto dei piccoli comuni all'interno delle risorse disponibili, implementazione delle attività di erogazione dei servizi ai Cittadini, al territorio, e promozione di servizi a supporto dei Comuni, innovazione dell'Ente ai fini della transizione al digitale, qualificazione del Personale e semplificazione amministrativa.

Gli obiettivi sono stati proposti dai dirigenti condivisi con il Segretario Generale e validati dal Nucleo di Valutazione.

Nella rappresentazione che segue, a valle dell'albero della performance, vengono inoltre rappresentati in forma tabellare anche gli obiettivi definiti nel Piano delle Azioni Positive.