



PROVINCIA DI PRATO

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2019**

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Premessa

La Relazione sulla performance della Provincia di Prato relativa all'anno 2019 illustra, a conclusione del ciclo della performance, i risultati raggiunti nel corso dell'anno di riferimento e integra i documenti di programmazione adottati dalla Provincia nell'ottica della valutazione finale della performance dell'Amministrazione.

Il documento è stato redatto secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009, valorizzando il diretto rinvio a quanto già contenuto in altri documenti approvati e pubblicati: ciascun documento di programmazione adottato - Documento Unico di Programmazione, Bilancio di Previsione, Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance - opera ad un livello di pianificazione diverso ma collegato con gli altri, in un "ciclo" ormai consolidato nella Provincia di Prato.

La Relazione 2019 mette in evidenza come i risultati del ciclo gestionale appena trascorso siano stati condizionati, da una parte, dal superamento del progetto di abolizione delle Province in un quadro di contestuale assenza di dibattito politico sulla definizione del loro ruolo anche in termini di rappresentanza; dall'altro da una serie di interventi statali, di natura economica, che hanno cercato di ridurre l'impatto dei tagli rilevanti degli anni precedenti ma con contributi "straordinari" e misure slegate dal progetto di riordino delle funzioni.

D'altra parte le province esistono ancora, hanno organi politici, apparati amministrativi e gestiscono risorse in settori strategici che, a seguito delle misure di contenimento della spesa pubblica applicate, sono stati fortemente impoveriti soprattutto dal punto di vista degli investimenti.

L'incertezza sulle risorse, d'altra parte, è strettamente legata alla complessità del percorso di riforma degli enti intermedi. Da una gran parte dei Comuni, c'è infatti la consapevolezza che ci sono funzioni di area vasta che non possono svolgere da soli, a maggior ragione quelli più piccoli e che si trovano nelle aree interne o montane.

Il dibattito riguarda pertanto più in generale i diritti fondamentali delle persone, dalla possibilità di spostarsi con collegamenti sicuri, attraverso una rete di strade provinciali efficienti, alla sicurezza delle scuole. Servizi ancora più importanti per chi vive nei territori più fragili, dove i piccoli comuni non riescono a farsi carico dei servizi di area vasta.

Con non poche difficoltà, anche di ordine organizzativo - lo svuotamento degli organici a seguito del processo di trasferimento del personale a fine 2015, la perdita di professionalità specialistiche per la gestione delle funzioni fondamentali soprattutto in ambito tecnico, il blocco delle assunzioni, la mancanza di turnover a fronte delle cessazioni - l'anno 2019 ha segnato il riavvio delle procedure selettive, il lento percorso di riqualificazione del personale, di implementazione degli organici, di cauta ripresa delle attività di investimento.

La Relazione sulla performance per l'anno 2019 non può pertanto prescindere da una sintetica analisi del contesto istituzionale che ha condizionato le aspettative di inizio anno e gli obiettivi strategici da perseguire, in una prospettiva di ente che si è andata man mano riappropriando, nel corso dell'anno, del proprio ruolo sul territorio e della propria dimensione di "area vasta".

Indice

1. Il contesto istituzionale di riferimento	pag.4
2 Il programma di governo della Provincia di Prato	pag.4
3. L'Amministrazione Provinciale	pag. 8
3.1 <i>La struttura organizzativa</i>	pag. 8
3.2 <i>Le risorse umane</i>	pag. 9
4. La performance 2019	pag. 10
4.1 <i>Il Piano della Performance</i>	pag. 10
4.2 <i>Il ciclo della performance e il ciclo della programmazione</i>	pag. 11
4.3 <i>Il sistema di misurazione e valutazione della performance</i>	pag. 11
4.4. <i>La performance del personale dirigente</i>	pag. 12
4.5 <i>La performance del personale incaricato di posizione organizzativa</i>	pag. 14
4.6 <i>La performance organizzativa</i>	pag. 15
4.7 <i>La performance del personale dipendente</i>	pag. 16
5. Il Piano di prevenzione della corruzione e dell'illegalità di Comune e Provincia di Prato	pag. 18
6. La Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, Sistema integrato dei controlli, formazione del personale	pag. 19
7. Le Pari opportunità	pag. 20

1. Il contesto istituzionale di riferimento

Dopo il fallimento del referendum costituzionale che avrebbe voluto eliminare le province e nella temporanea vigenza Legge n. 56 del 07.04.2014, le Province italiane – pur in attesa di una necessaria riforma di sistema – hanno manifestato l'esigenza di dare una nuova direzione a quel processo di riforma, con lo scopo di elaborare un nuovo modello di Provincia, affermandosi progressivamente come enti di area vasta, impegnati sempre più nel ruolo di registi del territorio, a fianco dei Comuni.

La costruzione di un nuovo modello è stata possibile anche a seguito delle leggi di bilancio 2018 e 2019, con le quali il Parlamento è tornato a finanziare almeno in parte le funzioni di competenza provinciale, prevedendo anche la riapertura dei processi assunzionali; i dati UPI mostrano come gli effetti più immediati di questi interventi siano stati visibili sulla spesa in conto capitale, che nel primo semestre del 2019 ha segnato un + 20,5 e dal consolidamento delle funzioni di assistenza tecnica ai Comuni.

In attesa di una sostanziale riorganizzazione da parte del legislatore nazionale, per riuscire ad affrontare con esito positivo questa sfida è essenziale avvalersi di strumenti quali la pianificazione strategica, il monitoraggio strategico e la misurazione della performance. Tali strumenti, infatti, se ben pensati e usati, possono supportare e garantire la programmazione, il controllo e l'efficacia dell'azione di governo, soprattutto in una fase di ridefinizione del ruolo e delle competenze.

Anche la Provincia di Prato nel 2018 ha dato avvio ad un progetto di rilancio attraverso il Programma di Governo del Presidente, con il quale sono state poste le basi per il suo consolidamento quale Ente di Area vasta, in grado di mettere in rete e raccordare il territorio attraverso un ruolo forte di coordinamento e integrazione dei soggetti.

A partire dal 2019, come si dirà nel paragrafo successivo, sono apprezzabili i primi risultati di questo ambizioso progetto.

2. Il programma di governo della Provincia di Prato: stato d'avanzamento/risultati raggiunti nel 2019

Il Programma di Governo del Presidente della Provincia di Prato 2018-2022 è stato approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 41 del 19.12.2018 e rappresenta *“il documento contenente le linee programmatiche riguardanti le azioni relative alle attività amministrative da realizzare e i progetti relativi a specifiche finalità da svolgere nel corso del mandato sotto il coordinamento del Presidente”*. Il Programma espresso dal Presidente eletto nell'ottobre del 2018, costituisce la sintesi della sfida che la Provincia di Prato ha assunto nei confronti della sua comunità di riferimento, fissa i capisaldi dell'azione politico-amministrativa, fornisce quindi le indicazioni operative che la struttura dell'Ente è chiamata ad applicare in modo puntuale, venendo poi valutata sulla base dei risultati ottenuti.

Il documento individua gli specifici obiettivi strategici che l'Ente dovrà perseguire nel corso del mandato amministrativo e che dovranno guidare le attività dell'Ente nei prossimi anni; essi costituiranno il presupposto di tutti gli ulteriori documenti di programmazione politica e gestionale.

Con riferimento ai risultati conseguiti nell'anno 2019, rispetto alle linee strategiche di mandato, si dà atto che con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 6 del 02.03.2020 è stato approvato il Report Controllo Strategico anno 2019, documento di sintesi finalizzato a dar conto, appunto, del grado di realizzazione delle strategie definite dall'Amministrazione Provinciale all'interno del Programma di Governo, con riferimento ai 3 obiettivi strategici di mandato:

1. Obiettivi inerenti la riorganizzazione dell'Ente e delle modalità di esercizio delle sue funzioni.

a) Esercizio della funzione esecutiva mediante una "cabina di regia politica": il Presidente della Provincia come Sindaco dei Sindaci

A fronte della debolezza iniziale del modello di "ente", come uscito dal periodo di mancata riforma Delrio, è risultato necessario immaginare ed implementare un sistema di governo che vedesse il Presidente operare nell'abito di una cabina di regia politica collegiale, in grado di coinvolgere fattivamente - anche nell'esercizio delle competenze esecutive - i Sindaci ed almeno alcuni dei Consiglieri.

Il modello di riferimento a cui ci si è ispirati è quello dei Comuni che vedono il Sindaco come soggetto preposto a delegare almeno alcune delle funzioni esecutive ai singoli assessori, anche in linea con lo Statuto Provinciale, che prevede gli istituti del Vicepresidente e del Consigliere Delegato. Nell'anno 2019 il primo passo per la nascita di una efficace cabina di regia politica è stato compiuto mediante la nomina, da parte del Presidente della Provincia, del Vicepresidente, il quale esercita, come da Statuto, le funzioni del Presidente in ogni caso in cui questi sia assente e decade dalla carica quando la sua nomina sia revocata dal Presidente.

b) Reinternalizzazione delle funzioni ed assunzione di un ruolo di supporto rispetto alle altre amministrazioni locali: la Provincia come ente al servizio dei Sindaci e delle comunità locali.

Il rinnovato ruolo della Provincia si è concretizzato nell'esercizio di una funzione di promozione e coordinamento di servizi trasversali a beneficio dei Comuni di più piccole dimensioni, in ambiti che, per carenza di personale e risorse, hanno trovato in questi ultimi anni maggiore difficoltà di gestione.

Con particolare riferimento alle politiche assunzionali, la Provincia ha esercitato un nuovo ruolo a servizio della comunità amministrata, con l'obiettivo di razionalizzare le procedure selettive da espletare, in sinergia con i Comuni del territorio, assumendo un ruolo di supporto nei confronti delle altre amministrazioni locali.

Nel 2019 sono stati inoltre stipulati otto accordi inter - istituzionali sia in termini di utilizzo di graduatorie vigenti sul territorio per la copertura di posizioni vacanti presso l'Ente sia, viceversa, in termini di utilizzo di graduatorie della Provincia da parte dei Comuni del territorio.

c) Potenziamento delle funzioni inerenti la Pianificazione: la Provincia come soggetto promotore delle politiche di gestione del territorio

Il Piano Territoriale di coordinamento (PTC) rappresenta lo strumento di pianificazione con il quale la Provincia esercita il proprio ruolo di governo del territorio, sulla base delle funzioni ad essa attribuite dalle norme di legge, raccordandosi ed adeguandosi alle politiche territoriali della Regione e coordinando ed indirizzando la pianificazione urbanistica a livello comunale.

Nonostante il mutato quadro legislativo di riferimento, introdotto dalla riforma delle funzioni provinciali operata dalla legge n. 56/2014, è stata mantenuta in capo alla Provincia la funzione fondamentale della pianificazione territoriale attuata attraverso la redazione del Piano territoriale di coordinamento provinciale.

Nel 2019, a seguito della stipula dell'accordo e della successiva erogazione del finanziamento da parte della Regione Toscana la provincia di Prato ha dato avvio al processo di adeguamento dello strumento della pianificazione territoriale alla vigente normativa regionale relativa al Governo del territorio, che ha mutato in maniera sostanziale il quadro di riferimento, costituito ora dalla L.R. n. 65/2014, dal P.I.T. con valenza di Piano Paesaggistico e dalle altre normative vigenti di settore.

d) Adeguamento del modello organizzativo dell'Ente al fine di garantire l'esercizio ottimale delle funzioni riformate

Nel 2019 si è deciso di dare avvio al processo di riforma modificando e rinnovando profondamente due dei più importanti regolamenti dell'Ente.

In particolare, si è proceduto alla stesura del nuovo regolamento sull'ordinamento degli uffici, aggiornando il suo articolato con l'intento di corrispondere alle scelte strategiche ed operative dell'Ente e dei servizi secondo criteri di economicità di gestione, di ottimizzare le risorse a disposizione. Inoltre si è proceduto ad un'organica revisione del regolamento di contabilità a seguito della riforma legislativa che ha introdotto il principio dell'armonizzazione contabile e quello della rendicontazione in termini finanziari ed economico patrimoniali. In particolare è stata prestata particolare attenzione alla disciplina inerente il documento unico di programmazione ed il suo collegamento con gli altri strumenti di programmazione, nell'ottica della definizione degli obiettivi strategici dell'Ente e della loro conseguente misurazione attraverso strumenti di carattere operativo come il piano esecutivo di gestione.

2. Obiettivi inerenti la gestione del patrimonio dell'Ente ed in particolare degli edifici scolastici e delle strade.

a) Manutenzione e messa in sicurezza degli edifici scolastici

Uno degli obiettivi primari dell'Ente nell'anno 2019 è stato quello di operare per avere scuole moderne e sicure, programmando e finanziando interventi di messa in sicurezza degli immobili, con priorità per quelli finalizzati all'ottenimento dei certificati di prevenzione incendi ed all'adeguamento alle norme antisismiche. Numerose le gare d'appalto svolte per l'affidamento dei servizi di progettazione per interventi di ampliamento sulle scuole e per lavori di manutenzione e messa in sicurezza sulle strade di competenza provinciale.

b) Valorizzazione dei beni patrimoniali

Nell'ottica di un'ottimale ed efficace gestione del proprio patrimonio immobiliare, la Provincia ha operato nell'ambito di un nuovo quadro di destinazione di una parte del proprio patrimonio immobiliare che possa far fronte alle necessità degli istituti scolastici.

Sulla base delle informazioni sul dimensionamento scolastico che caratterizza l'ambito provinciale, e del trend di crescita continua e costante della popolazione scolastica che ne è emerso, ha operato per sopperire con urgenza alla carenza di spazi per la didattica.

Nel 2019 l'Ente ha dato avvio ad un ampio progetto di ammodernamento e messa in sicurezza degli edifici scolastici, attraverso l'avvio e la gestione di tre distinte gare d'appalto relativamente a tre istituti scolastici di competenza. Per altri istituti, oltre agli interventi di ristrutturazione e ampliamento, sono stati individuati nuovi edifici da adibire a sedi distaccate.

Anche con riferimento al patrimonio immobiliare provinciale, sono in avvio interventi di riqualificazione e riconversione di edifici con caratteristiche tipologiche e funzionali differenziate, gran parte dei quali risultano allo stato attuale inutilizzati. Nel 2019 si è operato in tal senso nella più ampia cornice del protocollo di intesa fra Provincia di Prato, Comune di Prato, Caritas Diocesana di Prato e Fondazione Cassa di Risparmio di Prato

c) Manutenzione e messa in sicurezza delle strade di competenza

L'impegno dell'ente nell'anno 2019 è stato quello di garantire le attività di monitoraggio e sorveglianza delle condizioni qualitative e di sicurezza della viabilità di propria competenza, attuando con immediatezza, ove necessario, gli interventi di manutenzione ordinaria o di manutenzione straordinaria, nonché di tutti i lavori di pronto intervento finalizzati a consentire in tempi brevi il ripristino delle condizioni di sicurezza della circolazione.

Nel ruolo di soggetto di promozione e coordinamento di opere strategiche che interessano il territorio di più amministrazioni locali e che sono destinate a produrre benefici ricadenti nell'intera area della provinciale, ha operato nell'ambito del programma straordinario avviato con il bando emanato con il decreto ministeriale MIT 16 febbraio 2018, n. 49, a fronte del quale alla Provincia di Prato sono state assegnate somme rilevanti, suddivise per le varie annualità. Nel 2019 si è dato

avvio alle procedure per l'affidamento delle gare per la realizzazione di tutti gli interventi di manutenzione straordinaria previsti.

3. Obiettivi inerenti il sistema scolastico, l'accoglienza, l'integrazione e le pari opportunità.

a) Governo territoriale del sistema scolastico: la programmazione della rete scolastica provinciale e dell'offerta d'istruzione del territorio.

Nell'anno 2019 sono state curate azioni di concertazione con gli Istituti scolastici, al fine di valutare le criticità legate al dimensionamento scolastico, vagliando soluzioni per l'ottimale collocazione degli indirizzi di studio. Sono state attuate strategie volte all'integrazione tra il sistema formativo e la realtà territoriale al fine di garantire ed estendere il diritto all'istruzione e di creare le condizioni perché si consegua, come fine ultimo, il successo formativo, nell'ottica del life - long learning e dell'integrazione fra sistemi.

b) Innalzamento dei livelli di qualità degli Istituti Scolastici attraverso la gestione e la cura degli interventi inerenti il funzionamento e la manutenzione ordinaria degli edifici

Il numero degli istituti scolastici, i cui edifici sono gestiti direttamente o indirettamente dall'Amministrazione Provinciale, corrisponde ai seguenti dieci edifici: ITI "Buzzi", ITC Dagomari, Istituto "Gramsci-Keynes", IPSSCTP "Datini", IPSIA "Marconi", Liceo Rodari e Liceo Cicognini, Liceo Copernico, Liceo Livi e Liceo Artistico di Montemurlo.

Nell'anno 2019 sono state gestite le azioni volte a migliorare il livello di "benessere" scolastico, garantendo la sicurezza degli edifici e la loro fruibilità da parte degli studenti (verifiche e interventi su impianti elettrici, valorizzazione degli spazi sportivi, ecc..).

c) Valorizzazione degli spazi sportivi provinciali

Nell'ottica della più ampia fruizione degli impianti sportivi e della loro valorizzazione attraverso interventi manutentivi, si è proceduto alla programmazione 2019-2020 anche attraverso la concertazione con le società e con le scuole, al fine di valorizzare l'attività agonistica. Si è operato al fine di garantire alle società sportive gli spazi utili allo svolgimento delle gare e degli allenamenti anche in considerazione dei risultati ottenuti, valorizzare le attività sportive dilettantistiche e amatoriali quali strumenti utili alla tutela della salute e del benessere psicofisico, allo sviluppo e alla coesione sociale, favorire le attività a supporto di soggetti deboli o svantaggiati, garantire lo sviluppo della attività motoria e la promozione dello sport tra i giovani, assegnare degli spazi sportivi provinciali alle società sportive interessate a seguito di coordinamento. Costante il monitoraggio della spesa e dell'entrata, garantendo il rispetto dei termini d'incasso.

d) Strategie, azioni e progetti per l'accoglienza e l'integrazione

Nel 2019 l'Ente ha mantenuto alto l'impegno volto a garantire il diritto all'istruzione al fine del conseguimento di un diploma o di una qualifica professionale entro il diciottesimo anno di età anche attraverso politiche volte all'integrazione degli alunni migranti, favorendo sinergie e progettazioni mirate ad una valorizzazione e diffusione delle buone pratiche maturate e al consolidamento dei risultati ottenuti. Attraverso la Sottoscrizione di una convenzione con la Società della Salute, si è operato per l'inclusione degli alunni con disabilità. E' stato inoltre approvato un Protocollo fra Provincia di Prato, Regione Toscana, tutte le scuole di ogni ordine e grado del territorio provinciale e i Comuni del territorio per l'integrazione linguistica degli alunni stranieri per il triennio 2019-2021 e sono stati portati avanti progetti in materia di lotta agli stereotipi, di contrasto all'omofobia ed alla tratta di esseri umani.

L'ente ha inoltre promosso politiche di integrazione degli alunni stranieri presenti sul territorio.

e) Pari opportunità

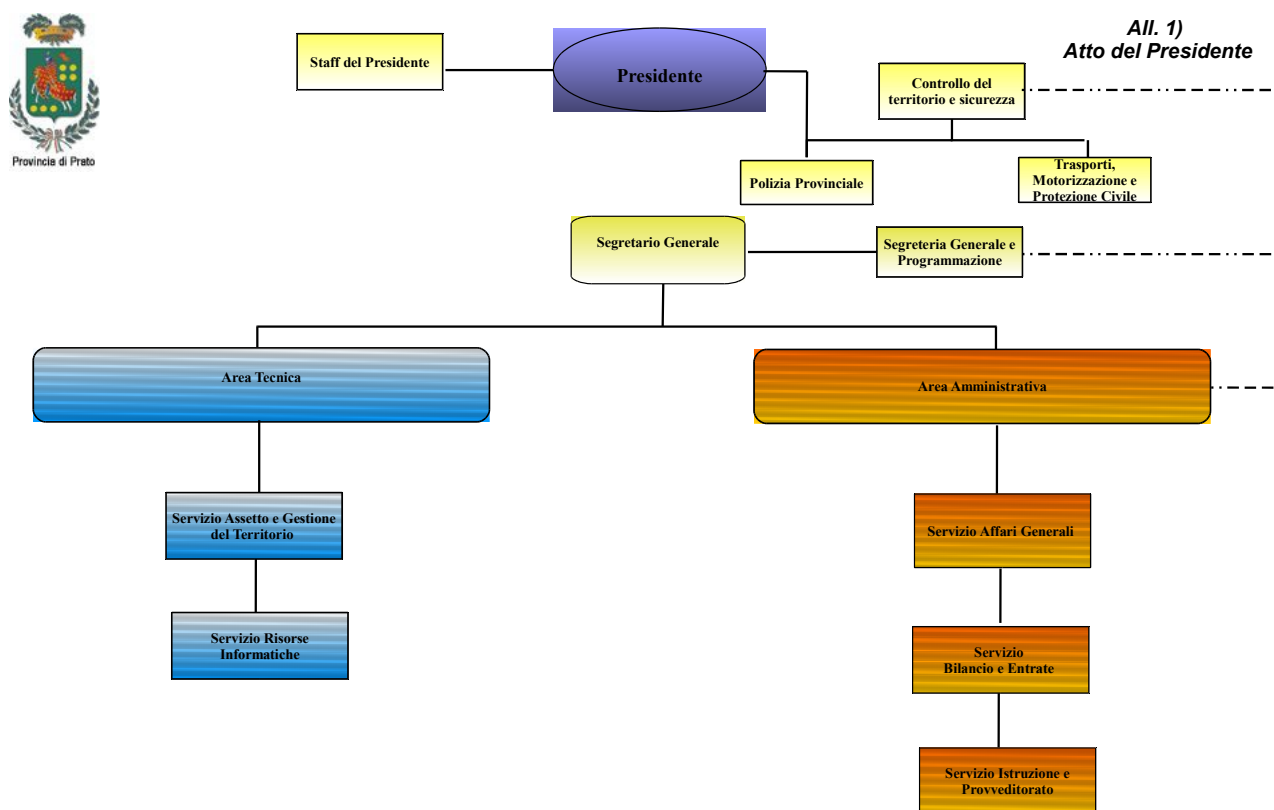
La Provincia, così come previsto dall'art. 1, comma 85, lettera f), della legge n. 56/2014, esercita quale funzione fondamentale il controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e la promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

Le attività svolte nel 2019 sono dettagliate nel paragrafo 7.

3. L'Amministrazione provinciale

3.1 La struttura organizzativa

L'assetto macro organizzativo della Provincia di Prato a valere per l'annualità 2018 è delineato come già approvato con Atto del Presidente n. 48 del 24.05.2016. Definito sulla base della nuova identità istituzionale della Provincia quale Ente di Area Vasta, lo schema organizzativo identifica unità organizzative omogenee nelle quali sono allocate le funzioni fondamentali.



La responsabilità dirigenziale è affidata all'unico dirigente in servizio che ha affidata la direzione dell'Area Amministrativa e la direzione ad interim dell'Area Tecnica.

Lo stesso Atto del Presidente n. 48/2016 istituisce n. 3 posizioni organizzative che si configurano come posizioni di lavoro con diretta assunzione di responsabilità di prodotto e di risultato: "Controllo del Territorio e Sicurezza"; "Servizio Assetto e Gestione del Territorio"; "Servizio Affari Generali".

L'azione organizzativa a livello meso si affina mediante la definizione dei contenuti di ciascuna posizione organizzativa, ed i provvedimenti relativi al conferimento dei rispettivi incarichi condotti secondo le modalità previste dal dettato regolamentare.

A livello micro, ciascuna unità di personale è assegnata all'unità organizzativa di riferimento e mediante provvedimenti dirigenziali sono attribuite le rispettive funzioni ed attività.

3.2 Le risorse umane

La dotazione organica della Provincia è stata rideterminata con Atto del Presidente n. 76 del 30.08.2017 tenuto conto della capacità di spesa calcolata secondo il parametro di cui alla L 190/2014 (legge Stabilità 2015) e quantificata nella misura pari al 50% della spesa relativa ai 154 dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data dell'8.4.2014, così come risultanti dalla ricognizione del personale effettuata con le modalità stabilite dal DPCM del 26 settembre 2014:

- spesa stimata alla data del 8.4.2014 = € 6.221.792,77;

- spesa rideterminata al 50% = € 3.110.896,39, calcolata con riferimento al trattamento economico fisso, continuativo ed accessorio, oltre agli oneri riflessi ed all'imposta regionale per le attività produttive.

Nella consapevolezza che il concetto di "dotazione organica" è da intendersi superato, la stessa è richiamata dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e fa comunque parte dei documenti di programmazione delle risorse umane. L'art. 89 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 evidenzia inoltre come nell'ambito dell'autonomia regolamentare e organizzativa degli Enti Locali, gli stessi provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche con riguardo alle esigenze di servizio, alle funzioni, ai servizi e ai compiti loro attribuiti.

Nella nuova concezione di "piano triennale dei fabbisogni", la "vecchia" dotazione organica è pertanto sostituita dal personale in servizio, al netto dei dipendenti cessati, al quale vanno aggiunti i contenuti del piano assunzionale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

In termini astratti, per dotazione organica si può comunque intendere il complesso delle risorse umane suddivise per categoria e profilo professionale necessarie allo svolgimento dell'attività dell'ente per il conseguimento degli obiettivi e le finalità istituzionali delle amministrazioni.

La Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di Bilancio 2018) ha ripristinato, nei limiti consentiti, la facoltà di assunzione di personale nelle Province, previa definizione del piano di riassetto organizzativo quale passaggio obbligatorio e atto presupposto per procedere a nuove assunzioni. La Legge di Bilancio 2019 (Legge n. 145 del 30.12.2018) ha consentito di mantenere la capacità assunzionale da turnover, con interventi normativi in corso d'anno che hanno parzialmente ampliato la possibilità di sostituire anche il personale cessato "in corso d'anno" e che sono intervenuti su aspetti inerenti l'utilizzo delle graduatorie.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del personale 2019 - 2021 è stato approvato con Atto del Presidente della Provincia n. 7 del 22.01.2019, allegato parte integrante del DUP 2019/2021 di cui alla deliberazione Consiliare n. 2 del 25.02.2019.

A seguito dei vari interventi normativi intervenuti in corso d'anno, lo stesso è stato aggiornato con Atti del Presidente n. 56 del 23 maggio 2019, n. 74 del 29 luglio 2019, n. 88 del 20 settembre 2019 e n. 125 del 16 dicembre 2019.

Nel corso dell'annualità 2019 è stata data attuazione alle previsioni assunzionali previste negli atti citati.

Sono infatti stati assunti n. 9 dipendenti, a fronte di n. 3 cessazioni:

Alla data del 31.12.2019 risultavano in servizio n. 63 dipendenti, così distinti:

n. 21 unità di cat. D

n. 29 unità di cat. C

n. 8 unità di cat. B

n. 2 unità di cat. A

n. 1 Dirigente

Segretario Generale: in convenzione

n. 2 unità di personale a tempo determinato uno di cat C e l'altro di cat. D

Il contesto di riferimento rimane quello del contenimento della spesa di personale della pubblica amministrazione, mantenendo la spesa entro limiti compatibili con le risorse disponibili e nel rispetto dei vincoli posti dalla normativa vigente.

Rimane invariato il vincolo di spesa stabilito dalla legge 27 dicembre 2006, n. 296 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)", che ai sensi dell'art.1, commi 557 e 557- quater della L.296/2006, stabilisce il limite di spesa di personale, al netto delle componenti escluse, è pari al valore medio del triennio 2011/2013, come risultante dai rendiconti approvati, ampiamente rispettato alla Provincia di Prato.

4. La performance 2019

4.1. Il Piano della Performance

Il Piano della Performance, secondo quanto previsto dall'art 10 del D.Lgs. n. 150/2009, è un documento programmatico triennale, definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

L'art. 4 comma 1 "Ciclo di gestione della performance" del Decreto 150/2009 prevede che le amministrazioni pubbliche sviluppino, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

A tal proposito, l'art. 169 del TUEL "Piano esecutivo di gestione", ha espressamente previsto che il Peg sia deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione e che il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance siano in esso unificati organicamente.

In coerenza con tale disposizione, l'Atto del Presidente n. 8 del 24.01.2019 approva il Piano della performance 2019-2021, annualità 2019 (successivamente aggiornato con atto del Presidente n. 45 del 02.05.2019) e l'Atto del Presidente n. 57 del 29.05.2019 approva il Piano Esecutivo di Gestione 2019 - parte obiettivi nel quale sono compresi gli obiettivi già anticipati nel Piano della performance.

Mediante Atto del Presidente n. 65 del 24.06.2019 si è provveduto ad aggiornare il "Piano della Performance 2019-2021. Annualità 2019" ed il "Piano Esecutivo di Gestione (parte obiettivi) unificato al Piano della Performance 2019-2021", mediante variazione in particolare dei rispettivi obiettivi n. 5 del Piano della Performance e n. 22 del PEG, consistenti nella "Individuazione di nuovi spazi per nuove aule destinate all'istruzione secondaria di secondo grado" affidato alla realizzazione del Dirigente dell'Area Tecnica in quanto competente per le funzioni fondamentali assegnate alle Province in materia di "programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale" dall'art. 1, comma 85, lettera c), della Legge n. 56/2014.

-Infine con l'Atto del Presidente n. 91 del 26.9.2019 si è provveduto:

1. ad aggiornare il "Piano Esecutivo di Gestione (parte obiettivi) unificato al Piano della Performance 2019-2021" mediante: a) l'inserimento di un nuovo obiettivo denominato " Riordino delle funzioni amministrative in materia ambientale" che assumerà n. 23; b) l'integrazione dell'obiettivo 16 già denominato "Gestione ordinaria Affari Legali e Sanzioni Amministrative" ;
2. ad aggiornare la sezione relativa ai Soggetti Coinvolti : a) degli obiettivi n. 4,5,18,21 rideterminando l'apporto dei dipendenti dell'Ente assunti negli ultimi mesi di cui alla Determina Dirigenziale n. 990 del 19/09/2019 avente ad oggetto: Assegnazione ai Servizi di competenza dei dipendenti assunti nelle annualità 2018 e 2019" ; b) degli obiettivi n. 6,12,13 rideterminando l'apporto dei dipendenti dell'Ente variato conseguentemente a nuove esigenze organizzative;
3. ad assegnare al Dirigente l'Obiettivo di Gestione n. 23 denominato " Riordino delle funzioni amministrative in materia ambientale" unitamente alle risorse umane e strumentali necessarie per la loro realizzazione

4.2. Il ciclo della performance e il ciclo della programmazione

Secondo un iter ormai consolidato, l'Amministrazione ha attuato il ciclo di gestione della performance in modo sinergico al ciclo della programmazione. Le fasi, come individuate dall'art. 4, co. 2, del D.lgs. 150/2009, sono tra loro collegate come descritte nella tabella seguente.

Ciclo di gestione della performance	Ciclo della programmazione	Anno 2018
a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;	Bilancio di previsione 2019-2021	DCP n. 6 del 25.02.2019
	Documento Unico di Programmazione	DCP n. 5 del 25.02.2019
b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;	Piano della Performance e Piano Esecutivo di Gestione	A.P. n. 8 del 24.01.2019 A.P. n. 45 del 02.05.2019 A.P. n. 57 del 29.05.2019 A.P. n. 65 del 24.06.2019 A.P. n. 91 del 26.09.2019
d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale; e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;	Sistema di misurazione e valutazione della performance - SMIVAP. Criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance	Atto del Presidente n. 69 del 4.7.2019 Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente non dirigente
f) rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni e di indirizzo politico amministrativo, ai vertici delle amministrazioni nonché ai competenti organi interni ed esterni, ai cittadini, etc..	Relazioni Finali di Gestione comprensive del rendiconto degli obiettivi strategici di performance dirigenziale	Scheda allegata alla nota della Dirigente prot. n. 3147 del 30.03.2020
	Rendiconto di gestione	Proposta del Presidente A.P. n. 47 del 28.05.2020, da sottoporre all'approvazione del Consiglio (in corso)

4.3. Il sistema di misurazione e valutazione della performance

Come noto, il Sistema di misurazione e valutazione della performance è introdotto dal D.lgs. 150/2009 con la finalità che le amministrazioni pubbliche assicurino la valutazione annuale della performance organizzativa ed individuale. Il D.lgs. 74 del 25 maggio 2017 reca "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 87 agosto 2015, n. 124", con particolare riferimento al Titolo I "Principi generali", al Titolo II "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" - e al Titolo III - "Merito e premi" - dello stesso d.lgs. 150/2009.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale sono da anni alla base del miglioramento della qualità del servizio offerto dalla Provincia di Prato, della valorizzazione delle competenze professionali, della responsabilità per i risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione organizzativa.

Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), approvato con Atto del Presidente n. 69 del 4.07.2019, recepisce le novità legislative e contrattuali in materia e allo stesso tempo affina organicamente contenuti e strumenti, forte dell'esperienza maturata nell'ambito della performance, nonché del confronto con le migliori pratiche che in Italia si sono consolidate in questi ultimi anni.

Nella redazione del documento, oltre alle novità legislative, sono stati presi in considerazione documenti e disposizioni sia noti a livello nazionale, sia propri dell'Ente. Si è tenuto conto delle **Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica** per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, n. 2 di dicembre 2017, che, pur destinate ai Ministeri, costituiscono indirizzi metodologici ed indicazioni generali applicabili a tutte le amministrazioni pubbliche.

Il SMVP contempla tre ambiti di valutazione:

- dirigenti;
- posizioni organizzative;
- personale dipendente.

Il Sistema individua le fasi, i tempi, le modalità e i soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance per ciascuno dei tre ambiti in cui si articola, definisce le procedure di conciliazione, nonché le modalità di raccordo ed integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il Sistema non ha previsto forme strutturate di partecipazione dei cittadini alla performance organizzativa dell'Amministrazione, anche in considerazione dei limitati servizi diretti offerti dalla Provincia; tuttavia ha introdotto le segnalazioni di disservizi da parte dei cittadini quale elemento utile per la valutazione della performance organizzativa.

4.4 La performance del personale dirigente

Per quanto riguarda il personale dirigente, il soggetto preposto alla valutazione in riferimento all'annualità 2019 è il Nucleo di Valutazione, costituito in forma monocratica.

A seguito di procedura comparativa ad evidenza pubblica, il Presidente della Provincia, ha nominato, con decorrenza 28.03.2019, il componente del Nucleo di Valutazione e ha quindi proceduto a nuovamente costituire il NdV.

Le dimensioni che compongono la performance del personale dirigente sono:

1. risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance per l'annualità di riferimento. Essi sono distinguibili in:

- risultati di performance organizzativa, intesa come descritta nel paragrafo 4.6;
- risultati collegati ad obiettivi di performance individuale;

2. competenze dimostrate e comportamenti organizzativi. Le competenze dimostrate sono le competenze professionali richieste nell'esercizio del proprio ruolo, in relazione allo specifico ambito di responsabilità. I comportamenti organizzativi attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno.

La misurazione dei risultati

I risultati di performance organizzativa sono misurati tramite le modalità descritte nel paragrafo 4.6.

I risultati collegati ad obiettivi di performance individuale fanno riferimento agli obiettivi di performance dirigenziale.

Nel Piano della performance/PEG sono definiti gli obiettivi in termini di risultati attesi, gli indicatori di misurazione e il peso, cioè l'incidenza percentuale di ciascun obiettivo nella valutazione.

Il grado di raggiungimento e di valutazione degli obiettivi individuali è attestato dal Nucleo di valutazione, che accede alle risultanze della Relazione finale di gestione.

La dimensione della valutazione inerente i risultati di performance organizzativa (Valutazione A) ha un'incidenza pari al 10%, quella inerente i risultati collegati ad obiettivi individuali (Valutazione B) ha un'incidenza pari al 50% nella performance dirigenziale.

La valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi

Il personale dirigenziale è valutato per le competenze professionali e manageriali dimostrate e per i comportamenti organizzativi. Le competenze professionali sono quelle richieste al soggetto nell'esercizio del proprio ruolo, in relazione allo specifico ambito di responsabilità.

I comportamenti organizzativi sono descritti secondo i seguenti comportamenti:

- Visione strategica
- Decisionalità
- Innovazione
- Time management
- Negoziazione
- Relazionalità e comunicazione

La dimensione della valutazione inerente le competenze e i comportamenti organizzativi (Valutazione C) ha un'incidenza pari al 30% nella performance individuale.

La valutazione della capacità di valutazione dei collaboratori

Tale dimensione della valutazione esprime la capacità del dirigente di condurre il processo di valutazione in riferimento ai propri collaboratori al fine di valorizzare il merito e promuovere il miglioramento della performance, secondo parametri indicati nel sistema.

La dimensione della valutazione inerente la capacità di valutazione dei propri collaboratori (Valutazione D) ha un'incidenza pari al 10%.

Si riepilogano le dimensioni della performance dirigenziale:

PERSONALE DIRIGENTE		
Val.	Dimensioni di valutazione	Peso
A	Performance di Ente	10
B	Raggiungimento di obiettivi di performance individuale	50
C	Competenze dimostrate e comportamenti organizzativi	30
D	Capacità di valutazione dei collaboratori	10

Gli obiettivi di performance dirigenziale

Gli obiettivi strategici, che richiedono il presidio in prima persona della dirigente, sono stati declinati sia nel Piano della Performance, sia nel Piano esecutivo di Gestione, approvato con A.P. n. 57 del 29.05.2019 e, per ciascuno di essi, sono stati individuati gli indicatori/target di misurazione.

L'art 33 del nuovo Regolamento di contabilità dell'Ente prevede che i dirigenti presentino all'organo esecutivo una relazione sugli andamenti della gestione e sul grado di raggiungimento degli obiettivi loro assegnati, indicando le motivazioni degli eventuali scostamenti e fornendo ogni utile informazione che consenta all'organo esecutivo di elaborare la relazione sulla gestione.

La Relazione finale di gestione anno 2019 rileva a consuntivo i risultati raggiunti e si compone di una parte descrittiva relativa alle attività svolte e di una parte relativa alla movimentazione degli indicatori.

La Relazione Finale di Gestione, allegata alla Relazione sulla Performance 2019, è stata trasmessa al Nucleo di Valutazione dal Segretario Generale.

In possesso delle informazioni e dei dati necessari, il Nucleo di valutazione, nella seduta del 22.05.2020, ha proceduto alla misurazione e valutazione degli obiettivi di performance dirigenziale, secondo quanto di seguito descritto e riportato nel PEG 2019 - obiettivi Strategici:

N.	Denominazione	Punteggio di misurazione
1	Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi	100%
2	Regolamento di contabilità: organica e complessiva revisione della disciplina e approvazione del nuovo testo	100%
3	Ottimizzazione e razionalizzazione delle politiche occupazionali a supporto e valorizzazione delle competenze inter-istituzionali in modo sinergico tra Provincia e Comuni del territorio	100%
4	Costituzione stazione unica appaltante provinciale	100%
5	Individuazione di nuovi spazi per nuove aule destinate all'istruzione secondaria di secondo grado	100%

4.5 La performance del personale incaricato di posizione organizzativa

Per quanto riguarda la valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa, la dirigente ha applicato i criteri definiti nello SMIVAP.

Le dimensioni della performance del personale incaricato di posizione organizzativa sono:

1. risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance per l'annualità di riferimento. Essi sono distinguibili in:
 - risultati di performance organizzativa, intesa come descritta nel paragrafo 4.6;
 - risultati collegati ad obiettivi di performance individuale;
2. competenze dimostrate e comportamenti organizzativi. Le competenze dimostrate sono le competenze professionali richieste nell'esercizio del proprio ruolo, in relazione allo specifico ambito di responsabilità. I comportamenti organizzativi attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno.

La misurazione dei risultati

I risultati di performance organizzativa sono misurati tramite le modalità descritte nel paragrafo 4.6.

I risultati collegati ad obiettivi di performance individuale fanno riferimento agli obiettivi assegnati dal dirigente competente mediante specifica determinazione e riferiti ad obiettivi di PEG. Nel Piano Esecutivo di Gestione sono definiti gli obiettivi in termini di risultati attesi ed indicatori di misurazione.

Il grado di raggiungimento e di valutazione degli obiettivi individuali è attestato dal Nucleo di valutazione, che accede alle risultanze della Relazione finale di gestione.

La dimensione della valutazione inerente i risultati collegati ad obiettivi di performance organizzativa (Valutazione A) ha un'incidenza pari al 10%, quella inerente i risultati collegati ad obiettivi di performance individuale (Valutazione B) ha un'incidenza pari al 50% nella performance dell'incaricato di posizione organizzativa.

La valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi

Il personale incaricato di posizione organizzativa è valutato per le competenze dimostrate e per i comportamenti organizzativi. Le competenze sono quelle richieste al soggetto nell'esercizio del proprio ruolo, in relazione allo specifico ambito di responsabilità.

I comportamenti organizzativi sono come di seguito riportati e descritti compiutamente nel SMVP:

- Organizzazione del lavoro
- Assunzione di responsabilità
- Problem solving
- Time management
- Negoziazione
- Relazionalità e comunicazione

La dimensione della valutazione inerente le competenze dimostrate ed i comportamenti organizzativi (Valutazione C) ha un'incidenza pari al 40% nella performance individuale.

La scala di valutazione e i pesi delle dimensioni

La valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi è effettuata dal dirigente mediante l'utilizzo di una scala da 1 a 10 punti, che consente di "quantificare" in che misura il soggetto ha manifestato e dimostrato, nello svolgimento dei suoi compiti lavorativi, di possedere determinate caratteristiche.

Si riepilogano le dimensioni di valutazione ed i relativi pesi:

PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA		
Val.	Dimensioni di valutazione	Peso
A	Performance di Ente	10
B	Raggiungimento di obiettivi di performance individuale	50
C	Competenze dimostrate e comportamenti organizzativi	40

4.6 La performance organizzativa

La performance organizzativa fa riferimento all'insieme dei risultati dell'Amministrazione nel suo complesso che attengono all'attuazione di politiche e programmi, al conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle aspettative della collettività, al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, allo sviluppo delle relazioni con i propri interlocutori, all'efficienza nell'impiego delle risorse, alla qualità delle prestazioni, al raggiungimento di obiettivi di pari opportunità.

La performance organizzativa riguarda l'insieme degli obiettivi di performance dirigenziale e degli obiettivi gestionali.

Per l'annualità 2019 il Nucleo di Valutazione ha formulato una valutazione sintetica della performance di Ente che è data dalla media aritmetica (semplice o ponderata nel caso in cui gli obiettivi siano pesati) della percentuale di valutazione di tutti gli obiettivi.

Per esprimere una valutazione sintetica dei livelli di performance, espressi nell'anno dall'Ente, il Nucleo di Valutazione ha preso in esame anche:

- 1) i principali indicatori finanziari;
- 2) la verifica annuale svolta dall'NdV in materia di trasparenza e corretta pubblicazione dei dati;
- 3) la rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini e degli altri utenti finali per le attività e per i servizi erogati, misurata tramite le segnalazioni pervenute relative a disservizi.

In particolare, il NdV ha preso in esame gli eventuali disservizi segnalati e ne ha valutato la gravità, che hanno un'incidenza in termini di possibile decurtazione fino al 10%.

La stessa decurtazione fino al 10% può essere applicata in presenza di indicatori finanziari significativamente negativi.

La valutazione della Performance organizzativa, in presenza di tutti gli elementi necessari per la sua valutazione, è stata attestata dal Nucleo di Valutazione (Verbale n. 1/2020), nella percentuale del 99,56%.

4.7 La performance del personale dipendente

Per quanto riguarda la performance individuale, la dirigente ha condotto il processo di valutazione della performance dei propri collaboratori secondo i criteri e le modalità definite nello SMIVAP. In particolare i fattori di valutazione sono quelli di seguito descritti.

Le dimensioni che compongono la performance del personale dipendente di cat. A, B, C, D:

1. risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance per l'annualità di riferimento. Essi sono distinguibili in:
 - risultati di performance organizzativa, intesa come descritta nel paragrafo 4;
 - risultati collegati ad obiettivi di performance individuale;
2. competenze dimostrate e comportamenti organizzativi. Le competenze dimostrate sono le competenze professionali richieste nell'esercizio del proprio ruolo, in relazione allo specifico ambito di attività. I comportamenti organizzativi attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno.

La misurazione dei risultati

I risultati di performance organizzativa sono misurati tramite le modalità descritte nel paragrafo 4.6.

I risultati collegati ad obiettivi individuali fanno riferimento agli obiettivi assegnati dal dirigente competente mediante specifica determinazione e riferiti ad obiettivi di PEG. Nel Piano Esecutivo di Gestione sono definiti gli obiettivi in termini di risultati attesi ed indicatori di misurazione.

Il grado di raggiungimento e di valutazione degli obiettivi individuali è attestato dal Nucleo di valutazione, che accede alle risultanze della Relazione finale di gestione.

Gli obiettivi, i relativi pesi in termini di valutazione e la percentuale di valutazione sono riportati nella scheda di valutazione.

La dimensione della valutazione inerente i risultati di performance organizzativa (Valutazione A) ha un'incidenza pari al 5%, quella inerente i risultati collegati ad obiettivi individuali (Valutazione B) ha un'incidenza pari al 40% nella performance complessiva.

Di seguito sono riportati tutti gli obiettivi riferiti alla gestione 2019, oltre agli obiettivi strategici già riportati nella sezione 4.4.

2019_01_05	Gestione viabilità
2018_01_06	Gestione degli immobili provinciali
2018_01_07	Gestione e attuazione del Piano Territoriale di Coordinamento
2018_01_08	Gestione ordinaria Staff del Segretario
2018_01_09	Variabili organizzative e processo valutativo
2018_01_10	Gestione ordinaria pari opportunità
2018_01_11	Gestione ordinaria provveditorato, acquisti, assicurazioni
2018_01_12	Polizia provinciale
2018_01_13	Gestione ordinaria motorizzazione
2018_01_14	Gestione ordinaria Protezione civile
2018_01_15	Gestione ordinaria Servizio Finanziario
2018_01_16	Gestione ordinaria Affari Legali e Sanzioni Amministrative
2018_01_17	Affari generali
2018_01_18	Gestione giuridica ed economica del personale
2018_01_19	Programmazione offerta scolastica e sportiva
2018_01_20	Prevenzione anticorruzione e trasparenza
2018_01_21	Gabinetto Presidenza
2018_01_22	Riordino delle funzioni amministrative in materia ambientale

La valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi

Il personale incaricato di categoria A, B, C e D è valutato per le competenze dimostrate e per i comportamenti organizzativi. Le competenze sono quelle richieste al soggetto nell'esercizio del proprio ruolo, in relazione allo specifico ambito di attività.

I comportamenti organizzativi sono differenziati in base alla categoria giuridica di appartenenza del dipendente (A/B; C; D) e sono come di seguito descritti e declinati nel SMVP:

Categoria giuridica D:

- Contributo alla performance dell'u.o.
- Organizzazione del lavoro
- Spirito di iniziativa
- Analisi e sistematicità
- Accuratezza
- Capacità relazionali

Categoria giuridica C:

- Contributo alla performance dell'u.o
- Gestione del tempo lavoro
- Risoluzione di criticità
- Flessibilità
- Accuratezza
- Capacità relazionali

Categoria giuridica A e B:

- Contributo alla performance dell'u.o
- Gestione del tempo lavoro
- Accuratezza
- Disponibilità
- Orientamento all'utenza esterna

La dimensione della valutazione inerente le competenze dimostrate e i comportamenti ed organizzativi (Valutazione C) ha un'incidenza pari al 55% nella performance complessiva.

La scala di valutazione e i pesi delle dimensioni

La valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi è effettuata dal dirigente mediante l'utilizzo di una scala da 1 a 10 punti, che consente di "quantificare" in che misura il soggetto ha manifestato e dimostrato, nello svolgimento dei suoi compiti lavorativi, di possedere determinate caratteristiche.

Si riepilogano le dimensioni di valutazione ed i pesi riconosciuti:

PERSONALE DI CAT. A, B, C, D		
Val.	Dimensioni di valutazione	Peso
A	Performance di Ente	5
B	Raggiungimento di obiettivi di performance individuale	40
C	Competenze dimostrate e comportamenti organizzativi	55

La scheda di valutazione restituisce il punteggio di performance complessiva. Il sistema premiale descritto al paragrafo 6 utilizza, in coerenza con le disposizioni contrattuali e con quanto previsto dal contratto integrativo, risorse distinte per la performance organizzativa e per quella individuale. Pertanto, le risorse destinate alla performance organizzativa sono collegate al punteggio risultante dalle modalità descritte nel paragrafo 4. Le risorse destinate alla performance individuale sono collegate al punteggio risultante da: $0,40 \cdot \text{val B} + 0,55 \cdot \text{val C}$ parametrato su base 100.

I risultati della valutazione dimostrano un'ottima qualità della performance dei dipendenti a prova del fatto che, in un contesto organizzativo comunque complesso per le motivazioni sopra esposte, le risorse umane in servizio sono state capaci di rispondere flessibilmente alle esigenze dell'organizzazione. Tuttavia si può notare anche una certa differenziazione nell'attribuzione dei punteggi.

2019		
Range valutativo	N. Dip. + PO	% dip
96 – 100	36	58,06%
91 – 95,99	22	35,48%
81 – 90,99	3	4,84%
71 – 80,99	1	1,61%
61 – 70,99		
51 – 60,99		
	62	

In riferimento all'annualità 2019 il sistema premiale correlato alla performance del personale dipendente è definito nel nuovo Contratto integrativo decentrato, sottoscritto tra la delegazione di

parte datoriale e la delegazione di parte sindacale in data 20.12.2018, la cui disciplina è definita in coerenza con le disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del 21.05.2018.

Nell'assicurare una maggiorazione del premio ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate si vuole valorizzare, secondo logiche ancora più selettive, il merito di coloro che conseguono le migliori performance.

La maggiorazione è riconosciuta al 10% di dipendenti per categoria giuridica ed in particolare: n. 2 unità di personale per la categoria D; n. 2 unità di personale per la categoria C; n. 1 unità di personale per le categorie A+B.

5. Il Piano di prevenzione della corruzione di Comune e Provincia di Prato

La Provincia di Prato ha inteso la "trasparenza" e gli obblighi derivanti dalle normative in materia, non solo come adempimento alle disposizioni sopravvenute, bensì come forma di partecipazione del cittadino alla vita democratica e quindi come accessibilità totale alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, compresi gli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, nonché i risultati dell'attività di misurazione e valutazione.

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione con validità 2019-2021 è stato adottato con Atto del Presidente n. 14 del 29.01.2019.

L'elaborazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) per il triennio 2019 - 2021 del Comune e della Provincia di Prato è avvenuta in attuazione della convenzione per l'esercizio associato delle funzioni in materia di anticorruzione, trasparenza e controllo di regolarità amministrativa tra Comune e Provincia in vigore fino al 30 giugno 2019. Per il terzo anno consecutivo viene quindi confermata la scelta di redigere un Piano congiunto fra i due Enti. Ciò anche in considerazione della positiva ricaduta in termini di efficacia derivante dall'omogeneizzazione delle attività propedeutiche alla stesura e aggiornamento dei piani (analisi del contesto esterno, individuazione delle aree di rischio, mappatura dei processi/attività di competenza, valutazione del rischio) e dall'adozione di metodologie di analisi standardizzate.

Con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 22 del 29.07.2019 la nuova Convenzione per l'esercizio associato delle funzioni di Segretario Generale e delle funzioni in materia di Anticorruzione e Trasparenza tra il Comune di Prato e la Provincia di Prato ha decorrenza dal 01.07.2019 e scadenza in data 31.07.2024.

La stesura del Piano è stata effettuata nel rispetto delle disposizioni dei vari Piani Nazionali Anticorruzione adottati da ANAC con particolare riferimento alla Deliberazione ANAC n. 1074 del 21.11.2018 (Aggiornamento del Piano Nazionale 2018)

La sezione "Trasparenza" che costituisce parte integrante ed essenziale del piano triennale di prevenzione della corruzione è stata elaborata nel rispetto delle linee guida emanate da ANAC in materia di attuazione degli obblighi di pubblicità e trasparenza ai sensi del decreto legislativo 14 aprile 2013 n. 33, così come modificato dal decreto legislativo n. 97/2016 .

La mappatura dei processi e delle attività di competenza della Provincia e del Comune, accorpate ove possibile in macro-processi e corredati di relativa valutazione del rischio, già effettuata negli anni precedenti, è stata oggetto di revisione in sede di stesura del PTPC 2019-2021 con l'introduzione di alcuni nuovi processi. In considerazione del riassetto che sta interessando gli enti provinciali, nell'area "Pianificazione Urbanistica" della Provincia sono state introdotte le attività relative alle fasi di elaborazione, adozione, approvazione e variante del Piano territoriale di coordinamento.

Nella stesura del documento è stato tenuto conto anche delle modificazioni normative introdotte al Codice degli appalti Pubblici, confermando l'impostazione già propria dei piani precedenti, quale strumento (non regolamentare) di orientamento dei comportamenti

organizzativi dell'ente, in un'ottica non di mero adempimento ma con la prospettiva del raggiungimento delle seguenti finalità:

- riaffermare il principio costituzionale della “buona amministrazione” (buon andamento e imparzialità);
- creare e mantenere un ambiente di diffusa percezione della necessità di rispettare regole e principi. L'intento è quello di mantenere alta l'attenzione di tutto il personale su questi temi, affinché ciascuno possa fornire il proprio contributo quotidiano al lavoro all'interno del proprio ente e, conseguentemente, al miglioramento del piano, che rappresenta lo strumento di orientamento dei comportamenti organizzativi dell'Ente;
- recuperare la fiducia di cittadini e imprese verso la pubblica amministrazione

Visti i primi passi compiuti negli ultimi anni dal nostro Paese sulla strada della riaffermazione dell'etica pubblica e nella convinzione che quanto conquistato possa essere mantenuto e migliorato solo a condizione di azioni concrete capaci di incidere sull'andamento della pubblica amministrazione, anche nell'impostazione del PTPC 2019-2021 viene confermato l'altro aspetto caratterizzante il sistema congiunto di prevenzione della corruzione e dell'illegalità di Comune e Provincia di Prato: il collegamento del piano con il sistema di programmazione, sistema dei controlli, obblighi di trasparenza e comunicazione e piani della performance nell'ottica di creare un sistema di amministrazione volto all'adozione di procedure e comportamenti interni finalizzati a prevenire attività illegittime o illecite e a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

6. La Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, Sistema integrato dei controlli, formazione del personale

In data 30.01.2020 si è provveduto a pubblicare la Relazione annuale - anno 2019 - del Responsabile della Prevenzione della Corruzione ai sensi dell'art.1, comma 14, della Legge 190/2012, predisposta su modello fornito da ANAC dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione nella persona del Segretario Generale.

Il ruolo del RPCT, prevalentemente concentrato nell'impulso al raggiungimento di livelli sempre maggiori di efficacia nell'attuazione del PTPC, si è tradotto in azioni di monitoraggio e coordinamento in sinergia con i vari servizi dei due enti ed anche nell'adozione di varie iniziative quali proposte di modifica del Piano, direttive esplicative, consulenze tecnico-amministrative su tematiche specifiche, tutte con l'obiettivo di migliorare l'efficacia e l'applicabilità del Piano. In particolare sono state adottate misure volte al contrasto delle attività di riciclaggio, tematica di grande attualità per la realtà pratese: oltre ad una direttiva esplicativa sul tema è stato organizzato un apposito corso di formazione a cura di personale dell'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia presso la Banca d'Italia.

Per quanto riguarda l'attività di controllo interno, oltre al corretto espletamento delle attività di controllo successivo di regolarità amministrativa, per l'anno 2019 si è proceduto, alla stesura del primo report sul Controllo Strategico, approvato con Delibera del Consiglio Provinciale n. 6 del 02.03.2020. Lo strumento mira a valutare lo stato di attuazione e l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di pianificazione e di determinazione dell'indirizzo politico di cui all'art. 42, comma 2 del TUEL, in termini di congruenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti.

Il Piano Formativo 2019 ha previsto l'attivazione di una piattaforma on line con corsi on demand corredati di test d'apprendimento e materiale didattico: sono stati resi obbligatori sette corsi in materia di prevenzione della corruzione e uno sul tema della Privacy. Sulla medesima piattaforma sono stati resi inoltre disponibili corsi volti ad offrire la possibilità di approfondimenti su molte tematiche d'interesse dell'ente (programmazione, contabilità, appalti, nuovo regime del pubblico impiego)

Sono stati inoltre organizzati eventi formativi in house sui temi della privacy, oltre alla formazione in materia di contrasto al riciclaggio di cui si è detto sopra e a corsi specifici per Polizia Provinciale. I partecipanti sono stati individuati di volta in volta dai dirigenti in base alle funzioni ricoperte e agli argomenti approfonditi. Questo ha garantito l'appropriatezza dei destinatari ed un positivo risultato delle indagini di customer's satisfaction.

7. Le pari opportunità

La legge 56/2014 dispone, all'art. 1 c. 85 lettera f), che i nuovi enti di area vasta esercitino quale funzione fondamentale il controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e la promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

La Provincia pertanto si pone l'obiettivo di concorrere ad attuare la parità di genere ed il contrasto alla violenza attraverso una serie di interventi in collaborazione con i soggetti pubblici e privati, allo scopo di eliminare gli stereotipi associati al genere, promuovere la libertà e l'autodeterminazione della donna, favorire lo sviluppo della qualità della vita attraverso politiche di conciliazione dei tempi.

La Provincia inoltre, attraverso il Centro Antidiscriminazione, ha tra i suoi obiettivi principali il contrasto alle discriminazioni e a tal fine coordina la rete territoriale di associazioni del settore che operano sul territorio, al fine di valorizzarne la capillare diffusione e la condizione di prossimità alle potenziali vittime di discriminazioni.

Di seguito si riporta una sintesi dei progetti/azioni in essere nel corso del 2019.

Violenza di genere

La Provincia di Prato è firmataria del Protocollo d'Intesa " Rete di sostegno e protezione per il contrasto della violenza alle donne nella Provincia di Prato" in base al quale si impegna a:

- promuovere e coordinare interventi formativi rivolti a tutti gli operatori coinvolti nelle azioni previste dal protocollo;
- realizzare interventi d'informazione e sensibilizzazione attraverso campagne ed attività volte al contrasto della violenza;
- promuovere con gli altri soggetti della rete progetti formativi indirizzati alle scuole sui temi della violenza a donne e minori e di educazione sulla differenza di genere;
- istituire e coordinare con facoltà di delega i tavoli per la realizzazione di procedure necessarie all'attuazione dello stesso protocollo d'intesa.

E' stato sottoscritto il nuovo Protocollo in ottemperanza alle direttive di cui alla delibera G.R.T. n. 719 del 10.07.2017 ed al Ministero dell'Interno.

Sono state inoltre organizzate iniziative in occasione della Giornata internazionale contro la violenza di genere negli Istituti secondari di secondo grado.

Centro antidiscriminazione

La Provincia, a seguito dell'istituzione del Centro antidiscriminazione, continua la collaborazione con la rete di Antenne territoriali. Il centro opera nei seguenti campi:

- Coordinamento Tavoli e Associazioni: coordinamento della rete di antenne antidiscriminazione e suo progressivo allargamento.
- Attività con le scuole: è in atto da qualche anno un percorso con gli Istituti superiori di secondo grado per la realizzazione di attività contro qualunque forma di discriminazione.
- Organizzazione eventi: nel corso dell'anno la Provincia ha organizzato, in collaborazione con il terzo settore e gli enti del territorio, eventi ed iniziative volte a porre l'attenzione su argomenti ritenuti di rilievo o in occasione di ricorrenze particolarmente significative.

- Attività del Centro Antidiscriminazione: attività di sportello per la segnalazione dei casi e di monitoraggio di bandi, avvisi, azioni e comportamenti di soggetti sia pubblici che privati, che comportino discriminazioni.

Progetto Satis III - Contro la Tratta in Toscana

La Provincia ha rinnovato la propria adesione, in qualità di partner, al Progetto di rete "SATIS Sistema antitratta Toscano Integrazione Sociale" che terminerà nel maggio 2020.

Progetto Ready

Il progetto, finanziato dalla Regione Toscana e finalizzato alla promozione di progetti contro le discriminazioni, nell'ambito dell'accordo sottoscritto con le Pubbliche Amministrazioni aderenti alla rete RE.A.DY, è realizzato in partenariato con la Provincia di Pistoia, e vede quale capofila la Provincia di Prato. Si articola in quattro scuole per ciascuna zona per un totale di circa otto istituti e coinvolge le associazioni che fanno parte della rete di antenne antidiscriminazione. Da qualche anno la Provincia di Prato è capofila della progettazione Ready che coinvolge anche la Provincia di Pistoia, la quale si avvale della rete antidiscriminazione di Prato per attività di sensibilizzazione nelle scuole. Il progetto, iniziato nel maggio 2019 si è concluso il 31.12.2019.

Legge regionale 16 "Cittadinanza di genere": la Regione ha finanziato, in ottemperanza a quanto previsto dalla L.R. 16/2009 recante "Cittadinanza di genere" alcuni interventi di sensibilizzazione per il contrasto agli stereotipi di genere che la Provincia ha realizzato nelle scuole, così come previsto dalle linee guida regionali, in collaborazione con gli Istituti secondari di secondo grado e la rete anti violenza di enti pubblici e privati presente nel territorio provinciale e formalizzata con un protocollo di intesa.

Il progetto si è concluso il 31.12.2019

CUG

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, rinnovato nei suoi componenti per le annualità 2018-2020, si occupa della valorizzazione del benessere di chi lavora e delle azioni contro le discriminazioni, in collaborazione con la RSU dell'ente.

Consigliera di parità

La Provincia ed in particolare l'Ufficio Pari opportunità. Svolge funzioni di segreteria e supporto alla Consigliera di parità, effettiva e ogniqualvolta si renda necessario, anche alla Consigliera supplente.

Si allega la Relazione Finale di Gestione annualità 2019

F.to Il Direttore dell'Area
Amministrativa

Rossella Bonciolini

Si attesta inoltre che sono stati rispettati gli obblighi dalla cui violazione discendono forme di responsabilità dirigenziale sia in termini valutativi, sia in termini di risultato.

F.to Il Direttore dell'Area
Amministrativa

Rossella Bonciolini