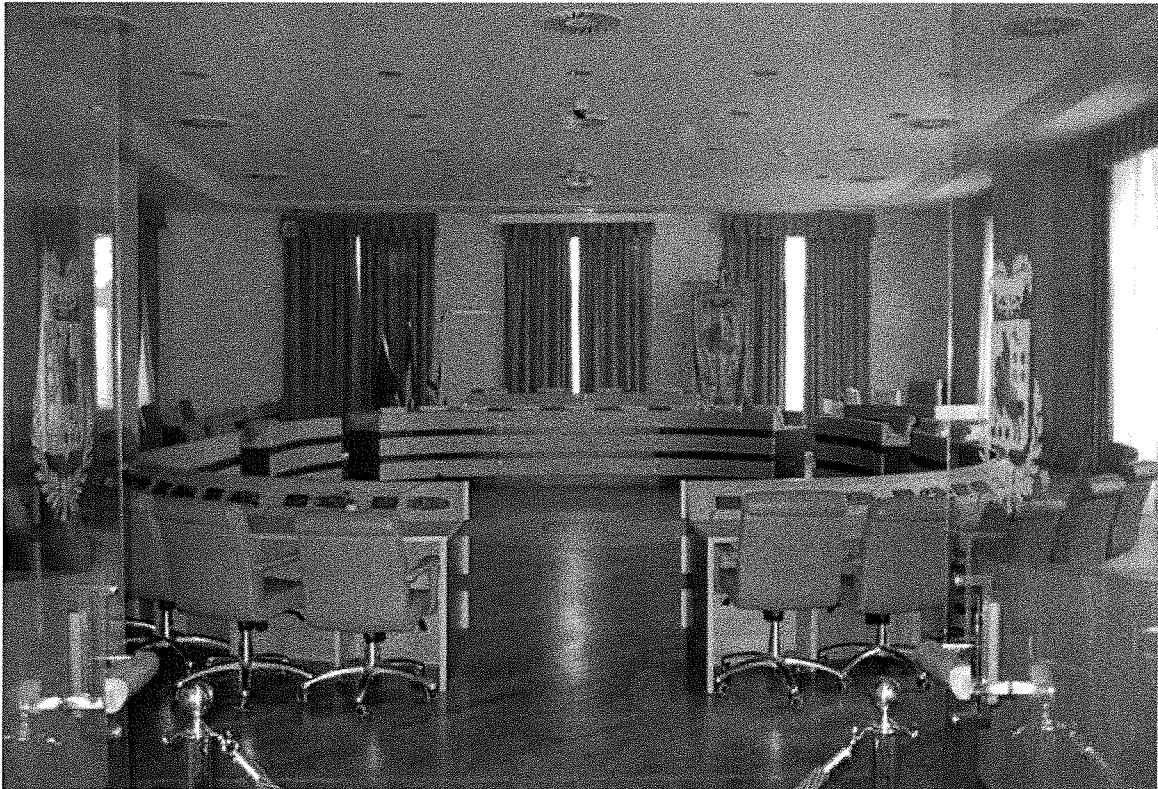


PROVINCIA DI PRATO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2016



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Premessa

La Relazione sulla performance della Provincia di Prato relativa all'anno 2016 illustra, a conclusione del ciclo della performance, i risultati raggiunti nel corso dell'anno di riferimento e integra gli altri 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, infatti - 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.

Gli strumenti di programmazione già in uso nell'Ente sono stati, in questi ultimi anni, sempre più integrati tra loro e con il ciclo di programmazione economico finanziaria. Inoltre si è operato migliorando il rapporto con il sistema dei controlli interni e gli indirizzi espressi dall'Autorità nazionale anticorruzione in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.

La Relazione 2016 mette in evidenza come i risultati del ciclo gestionale appena trascorso siano stati condizionati dal percorso riformatore costituzionale e dalle aspettative sugli esiti del referendum confermativo del 4 dicembre 2016.

Dopo anni di dibattito sull'identità costituzionale delle Province e sull'opportunità di mantenere tale livello di governo, la Riforma sottoposta al voto popolare rispondeva alla volontà di conseguire risparmi di spesa e di ridurre il complessivo personale politico da remunerare sulla spinta di un'esigenza di semplificazione del quadro istituzionale. Anche se non di vera e propria abolizione si trattava - ma piuttosto di una decostituzionalizzazione, presupposto per una maggiore flessibilità di disciplina e adattabilità ai singoli contesti regionali - la riduzione del numero complessivo di funzioni trasferite ai livelli rappresentativi prossimi (Comune e Regione) e il contestuale massiccio trasferimento di personale, ha inciso in maniera pesante su un Ente già sottodimensionato.

Questo fattore, unito ad un taglio non sostenibile di risorse finanziarie per tutte le Province che, come la Provincia di Prato, in grande percentuale non hanno rispettato le disposizioni di finanzia pubblica in termini di pareggio di bilancio, ha di fatto "congelato" qualsiasi processo di programmazione volto al raggiungimento di risultati strategici, di fatto non raggiungibili a priori.

L'esito della consultazione popolare ha interrotto il percorso di progressivo smantellamento dell'Ente, ma la mancanza di un ripensamento alternativo delle politiche legislative sul governo di area vasta ha ulteriormente immobilizzato le progettualità tipiche di un ente intermedio.

La Relazione sulla performance per l'anno 2016 non può pertanto prescindere da una sintetica analisi dei fattori esterni ed interni che hanno condizionato le aspettative di inizio anno e gli obiettivi strategici da perseguire e che hanno determinato forti ritardi nell'approvazione degli strumenti di programmazione dell'Ente.

Indice

1. Il contesto esterno di riferimento	pag.4
1.1 <i>Il contesto istituzionale</i>	pag.4
1.2 <i>Il processo di riordino per la Provincia di Prato</i>	pag.5
1.3 <i>Il Patto di Stabilità e le politiche di contenimento della spesa</i>	pag.5
2. L'Amministrazione Provinciale	pag.6
2.1 <i>La struttura organizzativa</i>	pag.6
2.2 <i>Le risorse umane</i>	pag.7
2.3 <i>Le criticità e le opportunità</i>	pag.8
3. La performance 2016	pag.8
3.1 <i>Il Piano della Performance</i>	pag.8
3.2 <i>Il ciclo della performance e il ciclo della programmazione</i>	pag.9
3.3 <i>Il sistema di misurazione e valutazione della performance</i>	pag.10
3.4 <i>La performance del personale dirigente</i>	pag.10
3.5 <i>La performance del personale incaricato di posizione organizzativa</i>	pag.18
3.6 <i>La performance organizzativa</i>	pag.19
3.7 <i>La performance del personale dipendente</i>	pag.20
4. Il Piano Triennale della Trasparenza e Integrità	pag.20
5. Il Piano Anticorruzione e il Sistema Integrato dei Controlli	pag.21
6. Pari opportunità e Bilancio di Genere	pag.22

1. Il contesto esterno di riferimento

1.1 Il contesto istituzionale

Con la legge n. 56/2014 il legislatore ha inteso realizzare una significativa riforma di sistema della geografia istituzionale della Repubblica anticipando, in parte, quella prefigurata dalla riforma costituzionale. Con riferimento alle Province, definite dal legislatore enti di "area vasta", la legge 56/2014 ha dettato nuove regole circa gli organi, le modalità elettive, la forma di governo e le funzioni fondamentali, che devono ritenersi valide fino all'adozione di nuove e diverse disposizioni; anche se fosse stata approvata la riforma costituzionale, lo sarebbe stata fino all'adozione delle relative disposizioni di attuazione.

La mancata conferma, in sede di consultazione referendaria, del testo della legge costituzionale, approvato in seconda votazione nella seduta della Camera dei deputati il 12 aprile 2016, ha determinato l'interruzione del processo di riforma, creando una condizione di incertezza sia nella prospettiva del riassetto dei livelli di governo locale, sia nella gestione della situazione esistente, soprattutto per la regolamentazione degli assetti istituzionali e degli aspetti finanziari degli Enti interessati dalla riforma.

Sul piano dell'autonomia finanziaria, le rilevanti riduzioni di risorse disposte dalla legge di stabilità 2015, sia pure teoricamente parametricate alla riduzione di compiti, trovavano ragione nel nuovo assetto istituzionale progettato dalla riforma costituzionale e nella programmata nuova disciplina dell'area vasta; con il venir meno di tale «programmata soppressione delle province» l'anno 2016 è stato fortemente inciso da tali riduzioni.

La Corte dei conti ha avuto modo in varie occasioni di esprimere le proprie valutazioni riguardo al progetto legislativo di riordino delle "Città metropolitane, Province, unioni e fusioni di Comuni". A poco più di un anno dall'entrata in vigore della n. 56/2014, nella Relazione al Parlamento su "Il riordino delle Province - Aspetti ordinamentali e riflessi finanziari" (deliberazione n. 17/SEZAUT/2015/FRG del 30 aprile 2015), la Corte ha trattato specificamente la situazione delle Province segnalando, tra l'altro, i ritardi e le difficoltà che il progetto di riorganizzazione dell'amministrazione locale, delineato dalla legge, ha incontrato nella fase attuativa, in particolare per quanto riguarda il riordino delle funzioni delegate o trasferite. Nel referto si è anche proceduto ad una dettagliata valutazione della situazione della finanza provinciale, rilevando, in sintesi, una costante tensione sulle entrate, vistosi ritardi nell'erogazione dei trasferimenti erariali e regionali e, soprattutto, le conseguenze delle reiterate manovre sul Fondo sperimentale di riequilibrio, che hanno, di fatto, annullato la capacità programmatica delle Province.

Nell'ultimo referto della Corte, approvato con deliberazione n. 4/2017/FRG, sulla gestione finanziaria degli Enti locali per l'esercizio 2015, la Sezione ha dato ancora una volta atto delle persistenti criticità degli andamenti finanziari provinciali, evidenziando il significativo decremento del gettito dei tributi propri (-4,61% nell'esercizio e -10,93% nel triennio 2013/2015), la progressiva riduzione del numero di Enti in equilibrio economico-finanziario (nel 2015, 30 su 71) e il peggioramento di alcuni indici di bilancio, con tendenze negative per l'esercizio finanziario di gestione, nonché il significativo incremento degli Enti inadempienti al patto.

Questi sintetici richiami ad interventi e documenti di analisi del processo di riforma non necessitano di ulteriori approfondimenti in quanto evidenziano, in tutta la loro autorevolezza, la criticità della situazione delle Province nell'anno appena trascorso.

1.2 Il processo di riordino per la Provincia di Prato

Nell'ambito del quadro normativo delineato dapprima con la legge Delrio e poi con la legge di stabilità 2015, la Regione Toscana ha approvato la L.R. 3 marzo 2015, n. 22, recante il "Riordino delle funzioni provinciali e attuazione della legge 7 aprile 2014, n. 56 (Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni). Modifiche alle leggi regionali 41/2005, 68/2011, 43/2013", oggetto di successive modifiche ed integrazioni. La Provincia di Prato ha operato interventi organizzativi che garantissero il mantenimento delle funzioni fondamentali attribuite, seppur nel quadro delle criticità emerse a seguito degli eventi di cui al paragrafo precedente.

L'Ente ha operato in un contesto di progressivo depauperamento di risorse umane che è continuato nell'anno 2016, anno in cui è stato portato a compimento il trasferimento delle unità di personale inserite nel Portale della Mobilità del Governo e si sono verificate ulteriori cessazioni verso la Regione Toscana e altri enti non del comparto.

Il contingente più significativo dei trasferimenti di personale legato al trasferimento delle funzioni verso gli enti di prossimità - Regione e Comuni - si è perfezionato all'1.1.2016. Nel corso del 2016 si è conclusa pertanto la "fase 1" del Portale della Mobilità conclusasi con il D.M. del 10.08.2016 con il quale il Ministero ha assegnato il personale alle rispettive destinazioni. Nel corso dell'anno si sono perfezionati i trasferimenti per i n. 4 dipendenti provinciali che, già in comando totale o parziale, avevano validato l'opzione per la mobilità verso i Comuni di destinazione, ed è stata perfezionata la mobilità di n. 1 dipendente di categoria D presso il Ministero dei beni e delle attività culturali con decorrenza 01.01.2017.

Infine, mediante determinazione n. 1826 del 16.12.2016, a seguito della Delibera di Giunta Regionale con la quale sono stati individuati i nominativi del personale provinciale da trasferire in Regione Toscana, è stato dato atto del trasferimento con decorrenza 01.01.2017 di n. 2 unità di categoria C.

Le unità di personale inserite nel Portale per le quali si sono perfezionate le procedure di trasferimento sono state n. 59 unità.

Complessivamente le cessazioni di personale, comprese le mobilità sopra richiamate, su un totale di n. 124 unità alla data del 31.12.2015, sono state n. 65. Le unità di personale in servizio all'1.1.2017 risultano pertanto n. 59, comprensive di n. 4 unità di personale dell'Ufficio Comune del Mercato del Lavoro.

1.3 Il Patto di Stabilità e le politiche di contenimento della spesa

L'Amministrazione Provinciale di Prato, con determinazione dirigenziale n. 330 del 16/03/2016 e nr. 340 del 21/03/2017, ha dato atto del mancato rispetto dei vincoli di finanza pubblica di cui al pareggio di bilancio 2016, a seguito del riaccertamento ordinario residui attivi e passivi di cui al conto consuntivo 2016.

All'Atto del Presidente nr 32 del 03/05/2017 avente ad oggetto "Rendiconto della gestione esercizio finanziario 2016 - Approvazione proposta Consiglio Provinciale" è stata allegata la relazione in merito al pareggio di bilancio 2016, dalla quale risulta il mancato rispetto dello stesso nell'ambito dei vincoli di finanza pubblica di cui all'art 1 commi 709-710 L. 208/2015;

Per effetto dell'applicazione delle sanzioni conseguenti al mancato rispetto del pareggio di bilancio 2016 e richiamato l'art.40, comma 3-quinquies, del D.Lgs. 165/2001 il quale stabilisce che "... gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa ..." le politiche incentivanti per

l'annualità 2016 hanno subito l'impatto a consuntivo circa l'impossibilità di erogare – anche se stanziata ed impegnata – le corrispondenti risorse aggiuntive.

2. L'Amministrazione provinciale

2.1 La struttura organizzativa

A seguito dell'ampio processo di riordino istituzionale, avviato dalla L. 56/2014 e attuato, in ambito locale, dalla Regione Toscana mediante le leggi regionali n. 22/2015 e n. 70/2015, la Provincia di Prato ha intrapreso un percorso finalizzato a definire il proprio assetto organizzativo quale Ente di Area vasta che ha i suoi cardini nei seguenti atti:

- Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 47 del 22.12.2015 avente ad oggetto “Definizione della nuova struttura organizzativa della Provincia quale Ente di Area Vasta. Indirizzi del Consiglio.”;
- Atto del Presidente della Provincia n. 185 del 29.12.2015 mediante il quale è approvata Struttura organizzativa della Provincia di Prato quale Ente territoriale di Area Vasta, a decorrere dal 01.01.2016.

La fase di start-up ha consentito di delineare lo schema organizzativo in vigore dal 1 gennaio 2016 identificando unità organizzative omogenee nelle quali allocare le funzioni fondamentali sulla base della nuova identità istituzionale. E' seguita una verifica in merito alle scelte gestionali compiute che ha comportato la conferma, l'integrazione o modifica degli indirizzi consiliari espressi nell'atto 47/2015 a partire dai quali il Consiglio Provinciale si è espresso, mediante deliberazione n.14 del 10.05.2016, al fine di apportare i necessari adeguamenti all'assetto organizzativo dell'Ente,

Sulla base dei nuovi indirizzi consiliari, mossi da variabili intervenute nei primi mesi dell'anno, l'Atto del Presidente n. 48 del 24.05.2016 ha proposto alcuni interventi sia di adeguamento alla struttura organizzativa, sia di impulso alla realizzazione di scelte organizzative. Il nuovo assetto, con decorrenza, 01.07.2016 è così delineato:

Lo stesso Atto del Presidente n. 48/2016 istituisce, nel contesto della nuova disciplina del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, 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 (determinazione dirigenziale n. 1015 del 28/06/2016) ed i provvedimenti relativi al conferimento dei rispettivi incarichi.

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.

2.2 Le risorse umane

Al 31.12.2015 il personale in servizio ammontava a n. 124 unità (oltre al Segretario Generale), come evidenziato nella tabella che segue e che riporta i movimenti di personale con l'aggiornamento alla data dell'1.12.2017:

	31/12/15	Assunti	Cessati dal 31/12/2015 al 31/12/2016	31/12/16	Cessati il 31.12.201	01/01/17
Cat. D	54		32	22	1	21
Cat. C	50		23	27	2	25
Cat. B	10		0	10		10
Cat. A	2			2		2
Dirigenti	2		1	1		1
SG/DG	1		1	0		0
Tempo det. (art.90)	5		5	0		0
	124	0	62	62		59

Nel 2016 risulta confermato il divieto di assunzione per effetto dell'articolo 16, comma 9, del D.L. 95/2012, convertito in Legge 135/2012, che prevede "Nelle more dell'attuazione delle disposizioni di riduzione e razionalizzazione delle Province è fatto comunque divieto alle stesse di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato".

In ottemperanza a tale norma, l'Ente non ha effettuato nel 2016 assunzioni di personale e nel corso del 2016 non sono stati siglati rinnovi contrattuali per effetto del blocco della contrattazione nel pubblico impiego.

Secondo le risultanze della determinazione dirigenziale n. 340 del 21/03/2017 - già sopra richiamata -, la Provincia di Prato ha parametri che non rispettano il patto di stabilità 2016.

E' invece rispettato il limite di spesa ex art. 1, comma 557, della legge 296/2006 (Legge Finanziaria 2007) così come successivamente modificato ed integrato.

L'Atto del Presidente n. 14 del 29/01/2015 ha operato la rideterminazione della spesa per la dotazione organica con decorrenza 1° gennaio 2015 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:

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

La spesa di personale nell'anno 2016 è stata ricondotta pertanto al di sotto del limite sopra indicato: dato a consuntivo € 2.592.779,59.

Si ritiene significativo evidenziare i seguenti indicatori relativi alla spesa di personale, i quali assumono valori molto bassi, lontani dal segnalare situazioni di criticità.

L'incidenza delle spese di personale 2016 al lordo delle componenti escluse (€ 2.592.779,59=) rispetto ai primi tre titoli delle entrate 2016 (€ 42.304.215,67=) è pari al 6,13%, mentre l'incidenza della spesa di personale 2016 sulle spese correnti depurate dagli interessi passivi (€ 45.035.598,13=) è pari al 5,76%.

Costo del Personale - consuntivo 2016	€ 2.592.779,59	6,13%
Tit. I II III entrata 2016	€ 42.304.215,67	

Costo del Personale - consuntivo 2016	€ 2.592.779,59	5,76%
Uscite Titolo I - interessi passivi	€ 45.035.598,13	

In una diversa accezione, intendendo per costo del lavoro la sola spesa di personale relativa a redditi di lavoro dipendente (1.01), il rapporto tra spesa di personale e spese correnti al netto degli interessi passivi 2016, è pari al 5,43%.

Costo del Personale - (1.01)	€ 2.448.749,61	5,43%
Uscite Titolo I - interessi passivi	€ 45.035.598,13	

2.3 Le criticità e le opportunità

Dallo scenario sinteticamente rappresentato si possono confermare le principali criticità già evidenziate in premessa.

Nel 2016 si segnala inoltre che, tenuto conto dell'incertezza circa il trasferimento delle funzioni, tutti i documenti di programmazione hanno visto un forte ritardo e l'intero processo di pianificazione strategica ha avuto la sua formalizzazione nell'ultimo trimestre dell'anno.

Sul versante dei processi interni, nonostante la situazione di incertezza istituzionale che è continuata nel 2016 e tenuto conto del blocco degli emolumenti e del fondo di produttività nonché della perdita di unità di personale in servizio, è stato mantenuto un buon livello di servizi, in media con gli anni precedenti, con un volume di attività che non si riduce sostanzialmente pur in costanza del rilevante ridimensionamento dei dipendenti in servizio nell'anno.

3. La performance 2016

3.1. 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 da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, 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" dello stesso Decreto 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 piano esecutivo di gestione è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con la relazione previsionale e programmatica. Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione.

In coerenza con tale disposizione, e con quanto evidenziato nello SMIVAP, si conferma, anche per l'anno 2016, la concentrazione sul Piano Esecutivo di Gestione/Piano Dettagliato degli Obiettivi dei diversi aspetti della pianificazione gestionale. Il PEG è stato approvato con Atto del Presidente n.91 del 25.11.2016.

Mediante Comunicazione n. 7 del 22.07.2016, ancora in assenza di documenti di programmazione approvati, sono formalizzati gli obiettivi strategici, che si configurano come obiettivi di performance dirigenziale anno 2016.

In fase di rendicontazione la rilevazione a consuntivo dei risultati raggiunti e la movimentazione dei relativi indicatori è stata resa dalla dirigente mediante le Relazioni Finali di Gestione, approvate con Atto del Presidente n. 24 del 31.03.2017.

3.2. Il ciclo della performance e il ciclo della programmazione

Si riconferma, per l'anno 2016, l'attuazione del Ciclo di Gestione della Performance, secondo le risultanze sotto riportate.

Anche in assenza di formale approvazione del Piano Esecutivo di Gestione ed a seguito dell'approvazione dell'Atto del Presidente n. 48 del 24.05.2016 - che in conformità agli indirizzi dell'organo consiliare, ha approvato la struttura organizzativa della Provincia di Prato quale Ente territoriale di Area Vasta con valenza a decorrere dal giorno 01 luglio 2016 - sono stati assegnati al dirigente gli obiettivi strategici con Comunicazione al Presidente n. 7 del 22 luglio 2016.

Il processo di riordino delle Province, come analizzato in premessa, ha inciso anche per l'anno 2016, sulla complessiva gestione dell'attività dell'Ente, volta comunque a garantire lo standard di risposta ai bisogni in linea con gli anni precedenti, sia con riferimento all'esercizio delle funzioni fondamentali rimaste - di rilevante impatto sulla comunità - sia nella gestione di procedimenti che si riferiscono a funzioni trasferite, ma di cui ancora la Provincia si fa carico fino all'emissione del provvedimento finale.

Il presidio degli obiettivi strategici dell'Ente è stato comunque assegnato alla figura dirigenziale dell'Ente, che ha presidiato l'attività gestionale sia in ambito amministrativo sia in ambito tecnico ed ha coordinato trasversalmente il personale coinvolto, garantendo il raggiungimento dei risultati attesi.

Il comma 2 dell'art. 4 della L. 150/2009 individua le fasi del ciclo di gestione della performance che, viste in relazione al ciclo della programmazione della Provincia di Prato, possono così collegarsi:

Ciclo di gestione della performance	Ciclo della programmazione	Anno 2014
a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;	Documento Unico di Programmazione	DCP n. 31 del 12.09.2016
	Piano Esecutivo di Gestione/PDO	A.P. n. 91 del 25.11.2016
	Piano degli obiettivi di performance dirigenziale	Il Piano è stato presentato al Presidente come documento di sintesi formalizzato nella Comunicazione n. 7 del 22.07.2016
b) collegamento tra gli		

obiettivi e l'allocazione delle risorse;		
c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;	Monitoraggio degli obiettivi strategici di performance dirigenziale	Schede allegate alla nota della dirigente prot. n. 10037 del 10.10.2016
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 - e sua applicazione sia per la dirigente, sia per il personale incaricato di posizione organizzativa, sia per il personale dipendente.	Approvato con DGP n. 334 del 18.12.2012
f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini,	Relazioni Finali di Gestione comprensive del rendiconto degli obiettivi strategici di performance dirigenziale	Atto del Presidente n. 24 del 31.03.2017
	Referto del Controllo di Gestione	In corso di predisposizione

3.3. Il sistema di misurazione e valutazione della performance

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance della Provincia di Prato è stato approvato con D.G.P. n. 334 del 18.12.2012 e 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.

Inoltre, il Sistema utilizza modalità premianti selettive, secondo logiche meritocratiche, e si propone di valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance.

3.4 La performance del personale dirigente

Per quanto riguarda il personale dirigente, il soggetto preposto alla valutazione in riferimento all'annualità 2016 è il Segretario Generale in qualità di componente del Nucleo di Valutazione monocratico della Provincia di Prato. I fattori di valutazione indagati sono:

Fattore di valutazione A: Indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo

La valutazione della performance organizzativa è stata elaborata sulla base di una scheda ad hoc predisposta, come descritto nella specifica sezione. Con Verbale n. 1 del 18 maggio 2017, il Segretario Generale ha proceduto a valutare ciascuna azione mediante la misurazione dei risultati conseguiti rispetto a quelli attesi valutando pienamente conseguita la performance organizzativa dell'Ente in riferimento all'annualità 2016..

Fattore di valutazione B: Obiettivi

Il ciclo di programmazione ha previsto la formalizzazione, mediante Comunicazione al Presidente della Provincia n. 7 del 22.07.2016, del Piano degli obiettivi di Performance dirigenziale anno 2016, sia in riferimento all'Area Amministrativa, sia in riferimento all'Area Tecnica, comprensivo degli indicatori di misurazione. Con nota prot. n. 10037 del 10.10.2016 la dirigente ha trasmesso le schede contenenti la rilevazione degli indicatori utili a verificare il monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi alla data del 30.09.2016.

Con Atto del Presidente n. 24 del 31.03.2017 è approvata la Relazione finale di gestione, redatta dal responsabile dei Servizi, comprensiva dello stato di attuazione riferito agli obiettivi di performance e completa sia della descrizione degli obiettivi, sia degli indicatori /target a preventivo e a consuntivo.

Il Segretario Generale quindi, in possesso di tutti i dati necessari, ha proceduto alla misurazione degli obiettivi di performance dirigenziale, procedendo a formalizzare la relativa valutazione mediante Verbale n. 1 del 18.05.2017.

Fattore di valutazione C: Contributo alla performance generale

Tale fattore si propone di rilevare la capacità del dirigente di mettersi a disposizione della dell'Amministrazione nel suo complesso nella realizzazione di processi di natura inter-settoriale e generale, in modo da contribuire al raggiungimento di risultati complessivi per l'Ente, mettendo la propria professionalità e le proprie competenze a servizio dell'organizzazione.

Fattore di valutazione D: Competenze professionali e manageriali

Le competenze professionali sono le competenze che sono richieste al soggetto, nell'esercizio del proprio ruolo, in relazione allo specifico ambito di attività.

Le competenze manageriali, di varia natura, sono quelle che possono contribuire a migliorare il funzionamento dell'organizzazione. Ai fini della valutazione della performance dei dirigenti sono considerate, come di seguito specificato, competenze manageriali relative all'ambito di direzione e competenze manageriali relative alla gestione delle risorse umane:

Competenze manageriali relative all'ambito di direzione:

Organizzazione;

Innovazione;

Flessibilità;

Competenze manageriali relative all'ambito di gestione delle risorse umane:

Integrazione e Comunicazione;

Propositività;

Formazione/Sviluppo.

Fattore di valutazione E: Capacità di valutazione dei propri collaboratori

La declinazione di tale fattore di valutazione ed i parametri di supporto nella valutazione sono descritti nell'allegato alla scheda di valutazione del personale dirigente. A seguito della conclusione del processo di valutazione della performance del personale dipendente, il Segretario Generale ha analizzato lo schema riassuntivo, predisposto dal Servizio competente, in modo da osservare la capacità di differenziazione delle valutazioni operata dalla dirigente ed ha preso atto che, nelle schede redatte, ogni dirigente ha espresso indicazioni di miglioramento della performance.

Gli obiettivi strategici e il Piano della performance dirigenziale

Definizione e assegnazione degli obiettivi

Il processo di definizione degli obiettivi strategici ha preso avvio, nonostante l'inizio del 2016 abbia risentito del concretizzarsi del processo di riordino istituzionale, già nei primi mesi dell'anno. Il Segretario Generale ha condiviso con la dirigente in servizio nell'Ente la programmazione delle attività da realizzare e degli obiettivi da raggiungere. Mediante Comunicazione al Presidente n. 7 del 22.07.2016 è stato formalizzato il Piano degli obiettivi di performance dirigenziale, sia in riferimento all'Area Amministrativa, sia in riferimento all'Area Tecnica: gli obiettivi strategici, per i quali è necessario il presidio in prima persona dalla dirigente, sono stati declinati e, per ciascuno, sono stati individuati gli indicatori/target di misurazione.

L'approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2016/2018- Bilancio di Previsione 2016/2018 e dei relativi allegati è avvenuta mediante Delibera del Consiglio Provinciale n. 31 del 12.09.2016.

Il Piano Esecutivo di Gestione e della Performance 2016, comprensivo degli obiettivi strategici, è stato poi approvato mediante Atto del Presidente n. 91 del 25.11.2016.

Il Monitoraggio in itinere

Con nota prot. n. 10037 del 10.10.2016 la dirigente ha trasmesso al Segretario Generale le schede contenenti la rilevazione degli indicatori utili a verificare il monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi alla data del 30.09.2016.

Il monitoraggio ha consentito di verificare la rispondenza in itinere delle attività rispetto alle previsioni iniziali dimostrando, nella quasi totalità dei casi, il pieno rispetto dei tempi previsti. Allo stesso tempo è stato utile a consentire il riallineamento di azioni che, per motivi esogeni dall'operato della Provincia, non avrebbero potuto corrispondere alle previsioni iniziali in termini di tempistica.

Rendicontazione dei risultati

In fase di rendiconto di gestione, l'art 63 del vigente Regolamento di contabilità dell'Ente stabilisce che i responsabili dei Servizi redigano e presentino all'organo esecutivo la relazione finale di gestione riferita all'attività dell'anno finanziario precedente.

Con Atto del Presidente n. 24 del 31.03.2017 è approvata la Relazione finale di gestione, redatta dal responsabile dei Servizi, comprensiva dello stato di attuazione riferito agli obiettivi di performance e completa sia della descrizione degli obiettivi, sia degli indicatori /target a preventivo e a consuntivo.

Il Segretario Generale, in qualità di componente del Nucleo di Valutazione monocratico, ha proceduto alla misurazione e valutazione degli obiettivi di performance dirigenziale.

Di seguito è proposta una sintesi elaborata sui contenuti delle Relazioni finali di gestione in riferimento agli obiettivi di performance dirigenziale e ai rispettivi indicatori di misurazione a preventivo/consuntivo.

Declinazione obiettivo performance	Indicatori (Target a preventivo)	Indicatori Target a consuntivo
<u>AREA AMMINISTRATIVA</u> Obiettivo n. 1: GESTIONI ASSOCIATE Attivazione delle gestioni associate in materia di: - Servizi Informatici (CED) - Trasporto Pubblico Locale	1)Perfezionamento della gestione associata dell'Ufficio Informatico = <u>entro il 31 maggio 2016</u>	1) Con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 36 del 24.11.2015 è stata approvata la Gestione Associata (ex. Art. 30 D.Lgs 267/2000) dei Servizi Informatici e Telematici dei due Enti e approvata la relativa Convenzione tra Com. Prato e Prov. di Prato, sottoscritta in data 15 gennaio 2016. La collaborazione fra i due Enti in tale ambito è iniziata già dai primi mesi dell'anno e con Determinazione dirigenziale n. 817 del 24.05.2016 si sono perfezionate le procedure per la

<p>(TPL)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avvocatura - Personale (Elaboraz. Paghe) - Trasparenza ed Anticorruzione - Area Tecnica - Stazione Unica Appaltante (SUA) <p>Per ogni tipologia di funzione, gestione dei rapporti interente finalizzati al perfezionamento dell'accordo conclusivo per una diversa forma di gestione dei sopra indicati servizi (gestione associata, servizio in conto terzi, ecc...) = entro il primo semestre.</p> <p>Predisposizione degli atti per l'avvio delle gestioni associate = diverse decorrenze.</p> <p>Avvio di tutte le gestioni associate: entro il 31.12.2016.</p>	<p>2) Avvio delle seguenti gestioni associate <u>entro il 15.07.2016:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - TPL - Trasparenza <p>3) Formalizzazione atti per gestione servizio elaborazione paghe: <u>entro il 15 settembre 2016</u></p> <p>4) Avvio delle seguenti gestioni associate <u>entro il 30.09.2016:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - SUA - Avvocatura <p>5) Avvio delle seguenti gestioni associate <u>entro il 31.12.2016:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Area Tecnica - Personale 	<p>costituzione dell'Ufficio unico associato formalizzando l'assegnazione del personale e disciplinando gli aspetti organizzativi e procedurali con il Dirigente comunale.</p> <p>2) TPL. Con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 18 del 5.07.2016 è stata approvata la Convenzione per l'esercizio associato delle funzioni in materia di trasporto pubblico (ex. Art. 30 D.Lgs 267/2000) tra Provincia di Prato e Comune di Prato, mediante la costituzione dell'Ufficio Territoriale. La Convenzione, sottoscritta in data 15 luglio 2016, ha consentito l'assunzione da parte del dirigente del Comune, responsabile dell'Ufficio, di provvedimenti finalizzati all'adempimento degli obblighi di servizio da parte del gestore del servizio, nonché l'attivazione di relazioni affinché i Comuni del territorio si interfaccino con l'Ufficio territoriale.</p> <p>TRASPARENZA. Con D.C.P. n. 17 del 5.07.2016 è stata approvata la Gestione Associata tra Provincia di Prato e Comune di Prato in materia di Anticorruzione, Trasparenza e Controllo di Regolarità Amministrativa.</p> <p>Come previsto dalla convenzione, negli ultimi mesi del 2016, è iniziato un percorso di confronto Comune/Provincia che ha consentito di ottimizzare le attività propedeutiche alla stesura e aggiornamento del Piano di prevenzione della corruzione (analisi del contesto esterno, individuazione delle aree di rischio, mappatura dei processi/attività di competenza, valutazione del rischio) attraverso l'adozione di metodologie di analisi standardizzate.</p> <p>Inoltre, Comune e Provincia hanno lavorato per definire una comune programmazione delle attività formative, con particolare riguardo agli adempimenti obbligatori come la prevenzione della corruzione e dell'illegalità.</p> <p>Espressione della sinergia è stata anche la giornata, svolta in data 14.11.16, di informazione e sensibilizzazione sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza che ha visto la partecipazione congiunta di Comune di Prato, Provincia e Comuni del territorio.</p> <p>3) PERSONALE. Con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 23 del 12.09.2016 è stata approvata la convenzione fra Provincia di Prato e Comune di Prato per la gestione del servizio di elaborazione paghe e adempimenti connessi a favore del personale della Provincia, sottoscritta in data 07.11.2016.</p> <p>4) SUA. Con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 20 del 5.5.2016 è stata approvata la Convenzione per l'adesione alla Stazione Unica Appaltante (SUA) con la Provincia di Pistoia, quale centrale di committenza ai sensi dell'art. 3, comma 1, del nuovo Codice dei Contratti Pubblici. La convenzione ha consentito che n. 1 gara fosse espletata e n. 3 gare/ manifestazioni di interesse fossero istruite.</p> <p>AVVOCATURA. Con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 19 del 5.9.2016 è stata approvata la Convenzione tra il Comune di Prato e la Provincia di Prato per l'istituzione della gestione associata dell'Ufficio Avvocatura, sottoscritta in data 5 settembre 2016, a fronte del quale hanno preso avvio i conseguenti procedimenti.</p> <p>La Convenzione, sottoscritta in data 5 settembre 2016, ha consentito il rilascio di pareri e la valutazione di alcune posizioni ai fini dell'eventuale costituzione in giudizio.</p>
---	---	--

		<p>5) Per quanto riguarda l'Area Tecnica, non si è proceduto a realizzare la gestione associata privilegiando al momento la valorizzazione delle risorse interne.</p> <p>Per la gestione associata del Personale con D.Dir. n. 1766 del 12.12.2016 si è proceduto all'approvazione del capitolato tecnico (sottoscritto in data 14/12/2016) ed è stata avviata la sperimentazione delle elaborazioni previste a garanzia dell'avvio delle prestazioni, regolarmente avviate dall'1.1.2017.</p>
<p>AREA AMMINISTRATIVA</p> <p>Obiettivo n. 2: RIORGANIZZAZIONE: Perfezionamento del processo di riorganizzazione EAV 2° fase anno 2016: Cura dei procedimenti propedeutici all'entrata in vigore della nuova Struttura Organizzativa e perfezionamento degli atti organizzativi a livello meso e micro a seguito dell'A.P.n. 48 del 24.05.2016:</p> <p>Entro il 30.06.2016: - Nuova disciplina delle posizioni organizzative: percorso concertativo OO.SS./RSU e modifica Regolamento. Avvio nuovi incarichi: - Atti organizzativi a livello meso e micro per assegnazione del personale ai servizi e l'attribuzione delle funzioni e attività.</p> <p>Entro il 30.09.2016: - Gestione della fase finale del processo di ricollocazione del personale provinciale a seguito della definitiva conclusione delle procedure di mobilità di cui al Portale della Mobilità e conseguenti atti organizzativi di ridefinizione delle competenze tra il personale in servizio; - Gestione di coloro che non hanno espresso le preferenze</p>	<p>1) Nuova disciplina delle posizioni organizzative: percorso concertativo OO.SS./RSU, Modifica regolamentare, redazione atti, applicazione nuova metodologia e avvio nuovi incarichi: <u>entro il 30.06.2016;</u></p> <p>2) Perfezionamento atti organizzativi a livello meso e micro per assegnazione del personale ai servizi e l'attribuzione delle funzioni e attività: <u>entro il 30.07.2016;</u></p> <p>3) Gestione della fase finale del processo di ricollocazione del personale provinciale a seguito della definitiva conclusione delle procedure di mobilità di cui al Portale della Mobilità e conseguenti atti organizzativi di ridefinizione delle competenze tra il personale in</p>	<p>1) In data 20.05.2015 è sottoscritto il Verbale di concertazione con le OO.SS./RSU che definisce un nuovo sistema di graduazione delle Posizioni organizzative, nonché la modalità di conferimento degli incarichi nel rispetto al nuovo assetto istituzionale ed organizzativo. Mediante Atto del Presidente n. 47 del 24.05.2016 è stato approvato il Titolo IV del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi che recepisce quanto concertato con le rappresentanze sindacali e disciplina l'area delle posizioni organizzative. Mediante determinazione dirigenziale n. 1015 del 28 giugno 2016 è stato recepito quanto disposto dall'Atto del Presidente n. 48 del 24.05.2016 che, nell'approvare la struttura organizzativa della Provincia di Prato quale Ente di Area Vasta a far data dal 01.07.2016, istituisce, collocandole all'interno della struttura, le posizioni organizzative denominate e ne definisce i contenuti. Con successive determinazioni dirigenziali n. 1024, 1025, 1026 del 30.06.2016 si è proceduto a conferire i relativi incarichi a far data dal 1 luglio 2016 e fino al 30 giugno 2017.</p> <p>A seguito delle richieste di revoca dall'incarico da parte della posizione organizzativa "Assetto e Gestione del Territorio, in coerenza con le disposizioni regolamentari, si è attivata, mediante avviso per manifestazione di interesse, la procedura di selezione interna. Il nuovo incarico è stato conferito mediante determinazione dirigenziale n. 1778 del 13.12.2016 con decorrenza 01.01.2017.</p> <p>2) A livello micro organizzativo le determinazioni dirigenziali n. 1120 del 22.07.2016, 1020 del 29.08.2016 e 1219 del 31.08.2016 hanno provveduto, rispettivamente per le Unità Organizzative di Staff, per l'Area Amministrativa e per l'Area Tecnica ad assegnare il personale ai Servizi e a definire le relative funzioni ed attività individuando le responsabilità dell'istruttoria e di ogni altro adempimento procedimentale e non. Mediante determinazione dirigenziale n. 1537 del 10.11.2016, a seguito della cessazione del personale ex art. 90, sono state assunte disposizioni organizzative per n. 2 unità di personale al principale fine di continuare a presidiare la programmazione e la gestione di iniziative istituzionali.</p> <p>3) Nel corso del 2016 sono stati aggiornati gli elenchi inseriti nel Portale della Mobilità a fronte delle richieste intervenute e si è dato corso all'attuazione della "fase1", conclusasi con il D.M. Del 10.08.2016 con il quale il Ministero ha assegnato il personale alle rispettive destinazioni. Dal 1 settembre 2016, con determinazione n. 1190 del 12.08.2016, si sono perfezionati i conseguenti trasferimenti per i n. 4 dipendenti provinciali che, già in comando totale o parziale, avevano validato l'opzione per la mobilità verso i Comuni di</p>

	<p>servizio: <u>entro il 30.09.2016</u></p> <p>4) Eventuale ricollocazione delle unità di personale che non hanno espresso le preferenze: entro il <u>30.09.2016</u> o <i>termini indicati da normativa sopravvenuta</i></p>	<p>destinazione.</p> <p>Inoltre, mediante determinazione nn. 1633 del 22.11.2016, è stata perfezionata la mobilità di n. 1 dipendente di categoria D presso il Ministero dei beni e delle attività culturali con decorrenza 01.01.2017.</p> <p>Infine, mediante determinazione n. 1826 del 16.12.2016, a seguito della Delibera di Giunta Regionale con la quale sono stati individuati i nominativi del personale provinciale da trasferire in Regione Toscana, è stato dato atto del trasferimento con decorrenza 01.01.2017 di n. 2 unità di categoria C.</p> <p>4) Entro la chiusura delle operazioni di aggiornamento del portale relative alla fase 1, è stato preso atto che n. 1 unità di personale provinciale non aveva potuto esprimere preferenze per mancanza di opzioni di destinazione. Con A.P. n. 72 del 3 agosto 2016 è stata disposta la sua cancellazione dal Portale a seguito dell'accoglimento della sua esplicita richiesta e previa istruttoria circa il rispetto dei parametri di spesa. Inoltre con A.P. n. 73 del 4 agosto 2016 è stato preso atto della cancellazione dal Portale del dipendente di cat. D con il profilo professionale "Archivista" a seguito del Decreto Dirigenziale del Direttore Generale del Ministero dei Beni e delle Attività culturali del 29.07.2016 che dispone il suo trasferimento nei ruoli del MIBACT a seguito di conclusione delle procedure di mobilità di cui al bando del 30.10.2015 e della sua esplicita richiesta. Pertanto gli elenchi aggiornati inseriti nel Portale risultano per complessive 59 unità.</p>
<p>AREA TECNICA</p> <p>Obiettivo n. 3: SPAZI PROVINCIALI: Ottimizzazione utilizzo spazi palazzi provinciali e messa a reddito di locali con locazione a terzi.</p> <p>Entro il 30.06.2016:</p> <p>1) Presentazione analisi e proposta tecnica per riallocazione degli spazi per uffici provinciali;</p> <p>2) Studio e proposta per valorizzazione degli spazi non più utilizzati dall'Ente a seguito del passaggio di competenze;</p> <p>3) Stima degli introiti da locazioni che si realizzeranno nell'anno 2017.</p>	<p>1) Presentazione del Piano di Valorizzazione per riallocazione degli spazi per uffici provinciali: <u>entro il 31.07.2016</u></p> <p>2) Studio e proposta per la valorizzazione degli spazi non più utilizzati dall'Ente a seguito del passaggio di competenze: <u>entro il 30.09.2016</u></p> <p>3) Stima degli introiti: <u>entro il 31.12.2016</u></p>	<p>1) Mediante deliberazione del Consiglio Provinciale n. 25 del 12.09.2016 è stato approvato il Piano delle alienazioni e valorizzazioni del patrimonio immobiliare, già presentato con proposta del dirigente in data 14.07.2016. Palazzo Novellucci, piani primo e secondo, a seguito del processo di riordino, è trasferito in uso gratuito alla Regione Toscana.</p> <p>Per i Fondi commerciali, porzioni di Palazzo Banci Buonamici è conclusa la procedura di compravendita per l'importo complessivo di € 1.358.500,00.</p> <p>Per il Fondo commerciale porzione di Palazzo Banci Buonamici "Recogio" è attivata una mediazione per la risoluzione della controversia .</p> <p>Per il fondo commerciale "Strada dei Vini" è cercato un accordo per individuare una nuova collocazione, nell'ambito di un accordo tra PA.</p> <p>2) Lo studio/proposta, prot. n. 9650 del 29.09.16, ha illustrato le azioni per la valorizzazione degli spazi provinciali a seguito del processo di riordino istituzionale. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Palazzo Novellucci: In prima fase i piani primo e secondo sono stati ceduti in uso gratuito alla Regione Toscana con spesa corrente a carico della stessa, lasciando liberi il piano terra e il piano interrato, dove era allocato l'archivio dell'ente. In una fase successiva il piano terra e il piano interrato sono stati concessi in locazione alla Regione Toscana per dare collocazione al Genio Civile. - Archivio dell'Ente: E' stato necessario individuare una

		<p>nuova ubicazione per l'Archivio dell'Ente, non risultando adeguati, a tale scopo, gli spazi in disponibilità della Provincia. Si è pertanto proceduto a stipulare un contratto di affitto per un locale in Via del Ceppo Vecchio della superficie di 275 mq.</p> <p>- Palazzo Banci Buonamici: In considerazione della forte riduzione del personale, è stato proceduto ad una nuova razionalizzazione degli spazi consentendo di liberare i Palazzi Massai - Ceri per circa 1500mq e di accordarsi con la So.Ri, partecipata del Comune di Prato, per la stipula di un contratto di locazione.</p> <p>3) Già nella proposta era presentata una stima degli introiti: + € 46.000,00 canone attivo annuo di locazione piano terra e interrato Palazzo Novellucci. L'importo è confermato e l'affitto sarà percepito dal 01.12.2016. - € 27.000,00 canone passivo annuo di locazione Via del Ceppo Vecchio + 129.120,00 canone attivo annuo di locazione Palazzina Massai-Ceri. Il contratto di locazione è stato sottoscritto il 24.11.2016 e prevede che l'introito sia percepito a far data da febbraio 2017.</p> <p>L'entrata complessiva stimata è di € 175.120,00, a fronte di un'uscita pare a € 27.000,00 il netto è pari a € 148.120,00 annui, oltre al contenimento delle spese di funzionamento relative alla gestione degli spazi in locazione.</p> <p>La stima degli introiti, a seguito della sottoscrizione dei contratti di locazione, può essere confermata.</p>
<p>AREA TECNICA</p> <p>Obiettivo n. 4</p> <p>INTERVENTI SU SP2</p> <p>a) INTERVENTI DI URGENZA KM 3+100: Evento franoso dell'8.2.2016: messa in sicurezza del versante in frana e ripristino della circolazione nel tratto interessato dall'evento franoso, nel Comune di Cantagallo.</p> <p>A fronte dell'evento franoso dell'8.2.2016, sono stati avviati gli interventi per la messa in sicurezza del versante e per il ripristino della circolazione secondo le seguenti fasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - redazione verbale somma urgenza: immediato; - affidamento incarico per relazione geologica e rilievi geologici; - avvio interventi sul versante in frana; - ripristino circolazione 	<p>1) Verbale di somma urgenza: <u>entro 24 ore dall'evento.</u></p> <p>2) Affidamento incarico per relazione geologica e rilievi geologici: <u>entro 24 ore dall'evento</u></p> <p>3) Avvio interventi sul versante in frana: <u>entro 24 ore dall'evento</u></p> <p>4) Ripristino circolazione: <u>entro la prima metà del mese di aprile (16 aprile)</u></p> <p>5) Termine</p>	<p>1) In data 08/02/2016 il tratto di S.P. 2 dal Km. 3+000 al Km. 3+300 nel Comune di Cantagallo è stato interessato da alcuni dissesti che hanno coinvolto in diversa misura il pendio a monte della sede stradale. La frana più estesa al Km. 3+0,50 della S.P.2 ha causato anche la temporanea interruzione della viabilità creando non pochi disagi alla circolazione.</p> <p>L'intervento con somma urgenza è stato effettuato sull'area lo stesso giorno dell'evento, al fine di ristabilire le condizioni di sicurezza e la fruibilità della viabilità ha predisposto. Il Verbale di Somma Urgenza porta la data dell' 08/02/2016.</p> <p>2) Con lo stesso verbale si è provveduto ad affidare, sempre in data 8.2.2016, l'incarico per la redazione della relazione geologica e geologica-tecnica, compreso il rilievo geologico e geomorfologico di dettaglio, con indicazione delle soluzioni progettuali da adottare, nonché per il supporto geologico in sito alla direzione lavori durante l'esecuzione delle opere di stabilizzazione;</p> <p>3) Con lo stesso verbale in data 8.2.2016 si è provveduto a dare avvio agli interventi necessari per la rimozione della vegetazione dal corpo in frana, il disaggio del materiale instabile sul versante e lo sgombero del materiale terroso e lapideo dalla sede viaria, mentre vengono condotti i necessari approfondimenti di natura geologica. Con lo stesso verbale si è proceduto ad affidare i lavori di messa in sicurezza del tratto di strada interessati, fino al ripristino della circolazione;</p> <p>4) La riapertura al traffico veicolare è avvenuta in data 16</p>

<p>- termine lavori</p> <p>b) INTERVENTI A REGIME KM 3:</p> <p>a) Evento franoso del dicembre 2010: messa in sicurezza del versante in frana e ripristino della circolazione - ora senso unico alternato - nel tratto interessato dall'evento franoso, nel Comune di Cantagallo.</p> <p>A fronte dell'evento franoso del dicembre 2010, riavvio del procedimento a seguito del progetto preliminare approvato nel 2013.</p> <p>- affidamento incarico per redazione relazione geologica e geomorfologica;</p> <p>- affidamento incarico per la progettazione definitiva ed esecutiva;</p> <p>- Conferenza di Servizi</p> <p>- Incarico per verifica progetto definitivo ed esecutivo</p> <p>Consegna documentazione della gara alla SUA</p>	<p>lavori: <u>entro l'08.07.2016</u></p> <p>1) Affidamento incarico per redazione relazione geologica e geomorfologica propedeutica alla progettazione definitiva ed esecutiva: <u>entro il 20 maggio 2016</u></p> <p>2) Affidamento incarico per la progettazione definitiva ed esecutiva sul versante in frana: <u>entro il 20 maggio 2016</u></p> <p>3) Incarico per verifica progetto definitivo ed esecutivo: <u>entro 30.09.2016</u></p> <p>4) Consegna documentazione della gara alla SUA: <u>entro dicembre 2016</u></p>	<p>aprile.</p> <p>5) Con il certificato di ultimazione lavori, redatto ai sensi degli articoli n.199 del D.P.R. 5/10/2010, n. 207, in data 29.06.2016 il Direttore Lavori ha certificato il termine degli stessi.</p> <p>1) Alcuni tratti di S.P. 2 nel Comune di Cantagallo sono stati interessati da alcuni dissesti che hanno coinvolto in diversa misura il pendio a monte ed a valle della sede stradale. Con determinazione n. 776 del 17/05/2016 si è stabilito di affidare l'incarico professionale per le indagini geologiche e geomorfologiche propedeutiche alla progettazione definitiva ed esecutiva;</p> <p>2) Con determinazione n. 782 del 18/05/2016 è stato affidato l'incarico professionale per la progettazione definitiva ed esecutiva degli interventi di manutenzione straordinaria sulla S.P. 2 della Carigiola nel Comune di Cantagallo nei tratti interessati da dissesti che hanno coinvolto in diversa misura il pendio a monte e a valle della sede stradale.</p> <p>3) In data 25/07/2016 prot. n. 8008 l'ingegnere incaricato, in ottemperanza al disciplinare d'incarico, trasmetteva il progetto definitivo e esecutivo per i lavori di cui trattasi e in data 28/07/2016 prot. n. 8088 la Società incaricata trasmetteva la relazione geologica finale in accompagnamento al progetto definitivo ed esecutivo. In data 06/09/2016 è stata convocata la Conferenza dei Servizi che si è riunita in data 23/09/2016 per acquisire i pareri, le concessioni, le autorizzazioni, le licenze, i nulla osta e gli assensi comunque denominanti richiesti dalla normativa vigente al fine di approvare il progetto. Sulla base dei presupposti normativi in vigore, è stato necessario ed urgente individuare soggetto idoneo cui affidare l'incarico per la verifica preventiva della progettazione di cui all'oggetto, previa indagine di mercato ed espletamento delle relative procedure, con determinazione dirigenziale n. 1312 30.09.2016 si è proceduto ad affidare l'incarico professionale per la verifica del progetto definitivo ed esecutivo.</p> <p>4) Mediante provvedimento dirigenziale n. 1872 del 20.12.2016, giusta la Convenzione sottoscritta in data 12/09/2016 con la quale la Provincia di Prato ha aderito alla Stazione Unica Appaltante (SUA) della Provincia di Pistoia, è determinato di dare mandato alla SUA di indire un avviso pubblico esplorativo finalizzato alla formazione di un elenco di operatori economici da invitare alla gara. A tale scopo è redatta la relazione generale e il capitolato speciale di appalto.</p>
--	--	---

3.5 La performance del personale incaricato di posizione organizzativa

Per quanto riguarda la valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa, essa si riferisce al secondo semestre del 2016, in quanto gli incarichi, in riferimento alla nuova struttura organizzativa, sono stati conferiti far data dal 01.07.2016. La dirigente ha applicato i criteri definiti nello SMIVAP. I fattori di valutazione sono:

Fattore di valutazione A: Indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità

La valutazione della performance organizzativa elaborata dal Segretario Generale in qualità di componente del Nucleo di Valutazione monocratico ha rilevanza anche come fattore di valutazione del personale apicale.

Fattore di valutazione B: Obiettivi

Il numero di obiettivi attribuiti dalla dirigente a ciascun incaricato di posizione organizzativa, coerentemente con il Piano Esecutivo di Gestione, è fino ad un massimo di 5.

La dirigente ha definito il peso di ciascun obiettivo rispetto alla performance, cioè l'incidenza percentuale di ogni obiettivo nella valutazione. A consuntivo il valutatore ha attestato il contributo delle posizioni organizzative nel raggiungimento degli obiettivi assegnati, attraverso la misurazione dei rispettivi indicatori.

Fattore di valutazione C: Contributo alla performance generale

Tale fattore si propone di rilevare la capacità dell'incaricato di posizione organizzativa di mettersi a disposizione dell'Amministrazione nel suo complesso nella realizzazione di processi di natura inter-settoriale e generale, in modo da contribuire al raggiungimento di risultati complessivi per l'Ente, mettendo la propria professionalità e le proprie competenze a servizio dell'organizzazione al di là di quanto operato nel proprio ambito specialistico.

I parametri di supporto nella valutazione sono descritti nell'allegato alla scheda di valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa o alta professionalità.

Fattore di valutazione D: Competenze professionali e manageriali

Le competenze professionali sono le competenze che sono richieste al soggetto, nell'esercizio del proprio ruolo, in relazione allo specifico ambito di attività (Servizio/Area). Sono pertanto distinte tra i vari ambiti organizzativi.

Le competenze manageriali, di varia natura, sono quelle che possono contribuire a migliorare il funzionamento dell'organizzazione. Ai fini della valutazione della performance dei soggetti incaricati di posizione organizzativa sono considerate, come di seguito specificato, competenze manageriali relative all'ambito di direzione e competenze manageriali relative alla gestione delle risorse umane:

Competenze manageriali relative all'ambito di direzione:

Organizzazione;

Innovazione;

Flessibilità;

Competenze manageriali relative all'ambito di gestione delle risorse umane:

Integrazione e Comunicazione;

Propositività;

La declinazione di tali competenze ed i parametri di supporto nella valutazione sono descritti nell'allegato alla scheda di valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa o alta professionalità.

Secondo quanto concertato con le Organizzazioni Sindacali, l'indennità di risultato delle PO, è determinata, in riferimento all'annualità 2016, nella misura massima del 10% dell'indennità di posizione e viene corrisposta previa valutazione dei risultati conseguiti.

Le risultanze del processo di valutazione dimostrano un eccellente livello di performance del personale incaricato di posizione organizzativa (n. 3 unità), che percepisce l'indennità di risultato pari al 10% dell'indennità di posizione.

3.6 La performance organizzativa

Come per l'annualità 2015 la performance organizzativa è stata parametrata a livello di Ente. Il processo di razionalizzazione organizzativa, conseguente al mutato quadro istituzionale che ha ridefinito le funzioni, prevede due macro - Aree (quella Tecnica e quella Amministrativa) e Unità organizzative di staff, articolate in un ridotto numero di Servizi, stimolando così il superamento di logiche settoriali a favore della valorizzazione dell'organizzazione nel suo complesso.

Lo straordinario impegno che la struttura ha posto in essere già dal 2015, a seguito della riforma Delrio, è divenuto, nel 2016, ancora più assiduo. L'emorragia di risorse umane, i vincoli assunzionali, la perdita di professionalità specifiche, soprattutto per l'Area Tecnica, hanno comportato la necessità di agire sull'organizzazione e sulle singole risorse umane per presidiare la continuità nello svolgimento di servizi e di funzioni.

In presenza di una compagine dirigenziale fortemente ridotta - n. 1 unità - si è operato a livello meso mediante l'istituzione di posizioni organizzative con assunzione di responsabilità trasversali. A livello micro le singole risorse umane sono state chiamate ad un orientamento flessibile del lavoro, acquisendo competenze nuove e diversificando gli ambiti di attività; talvolta valorizzando un background professionale. In molti casi si è proceduto a provvedimenti di attribuzione di funzioni/attività diversificate, mossi dall'esigenza di sopperire alla carenza ormai emergenziale di risorse umane.

Conseguentemente gli obiettivi istituzionali e di gestione del 2016 sono stati raggiunti non tanto mediante la somma di azioni distinte per area organizzativa, bensì attraverso un'azione sinergica del dirigente, delle posizioni organizzative e delle singole risorse umane, che sono state chiamate al servizio dell'organizzazione nel suo complesso.

Pertanto il valore della produzione delle singole macro-Aree (Area Amministrativa, Area Tecnica e U.O di Staff) anche rispetto ai parametri di performance organizzativa considerati e riportati nella tabella non rileva disomogeneità.

Tra i fattori indicati dalla normativa per la rendicontazione dei risultati della performance organizzativa sono stati individuati i seguenti:

b) attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti.

d) modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e capacità di attuazione di piani e programmi.

f) l'efficienza nell'impiego delle risorse

h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

I risultati attesi e conseguiti, rispetto alle azioni di performance individuate e rendicontate a consuntivo, sono stati validati dal Segretario Generale, sentiti anche i componenti esterni il Nucleo di Valutazione incaricati fino al 31.12.2016, con verbale n. 1 del 18 maggio 2017.

3.7 La performance del personale dipendente

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.

Fattore di valutazione A: Obiettivi

Il numero di obiettivi individuati dalla dirigente per ciascun dipendente, coerentemente con il Piano Esecutivo di Gestione, può variare da 1 a 4 in base alla specificità della performance considerata. Nel caso di due o più obiettivi la dirigente ha definito, coerentemente con il PEG, il peso di ciascuno rispetto alla performance, cioè l'incidenza percentuale di ogni obiettivo nella valutazione.

Fattore di valutazione B: Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza

Tale fattore rappresenta il livello di collaborazione e flessibilità del valutato a favore dei risultati complessivi del Servizio o dell'Area di appartenenza, rispetto a quanto non strettamente legato al proprio ambito specifico di competenza.

Si propone di promuovere il senso di appartenenza di ogni dipendente all'ambito lavorativo in cui opera e di esaltare la corresponsabilità del singolo al raggiungimento degli obiettivi di gestione.

Tale competenza è declinata in comportamenti osservati, secondo quanto riportato nella sezione Valutazione B del retro delle schede.

La Valutazione B corrisponde ad un livello di prestazione osservata da valutarsi mediante l'utilizzo della scala pentenaria utilizzata.

Fattore di valutazione C: Competenze espresse e comportamenti lavorativi

Le competenze e i fattori comportamentali oggetto di valutazione differiscono in base alla categoria giuridica di appartenenza del dipendente (A/B; C; D). Sono individuate alcune competenze identificate come strategiche nell'esercizio del proprio ruolo. Ciascuna competenza è declinata in comportamenti osservati, secondo quanto riportato nella sezione Valutazione C) del retro delle schede di valutazione.

La Valutazione C corrisponde ad un livello di prestazione osservata da valutarsi mediante l'utilizzo della scala pentenaria utilizzata.

I risultati della valutazione dimostrano un'ottima qualità della performance dei dipendenti a prova del fatto che, in un anno di difficile assestamento, le risorse umane rimaste in servizio sono state capaci di rispondere flessibilmente alle esigenze dell'organizzazione. Tuttavia si può notare anche una certa differenziazione nell'attribuzione dei punteggi. Ai fini di una più puntuale analisi sul livello di differenziazione, la fascia valutativa dell'"eccellente" e quella del "buono" sono state ulteriormente suddivise in due fasce.

4. Il Piano Triennale della Trasparenza e Integrità

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.

Nell'anno 2014 si è proceduto all'approvazione aggiornamento del PTTI 2014/2016, secondo le indicazioni della Delibera Civit n. 50/2013, con DGP n. 22 del 04/02/2014 il cui contenuto prende a riferimento quanto è già stato svolto dall'Ente nell'ambito dell'Amministrazione Trasparente nel precedente biennio in termini di implementazione e pubblicazione dati, di partecipazione alla vita pubblica, di accesso civico alle informazioni della Provincia, di controllo e verifica dell'operato amministrativo.

Tenendo conto delle determinazioni ANAC:

- n. 12 del 28.10.2015 con la quale è stato approvato l'aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione;
- n. 831 del 3 agosto 2016 avente ad oggetto "Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016;
- n. 1310 del 28.12.2016 avente ad oggetto "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016

e della Convenzione per l'Esercizio Associato delle Funzioni in materia di Anticorruzione, Trasparenza e Controllo di regolarità Amministrativa tra il Comune e la Provincia di Prato stipulata in data 5 settembre 2016 con Atto del Presidente n.8 del 31.01.2017, si è proceduto all'adozione del Piano per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità di Comune e Provincia di Prato per il triennio 2017-2019.

Si è inoltre provveduto alla pubblicazione del quadro sinottico inerente il riepilogo e aggiornamento degli obblighi di pubblicazione, tempistica e soggetti responsabili della pubblicazione dell'elenco degli nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'ente.

I dati e le informazioni di obbligatoria pubblicazione sono costantemente aggiornati per agevolare l'accesso civico di ogni cittadino e per favorire una efficace azione di anticorruzione.

5. Il Piano Anticorruzione e il Sistema Integrato dei Controlli

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione è stato approvato con DCP n. 3 del 22.01.2014 e recepisce le Linee di indirizzo del Comitato interministeriale, rispetto al quale si è coordinato il Programma Triennale Trasparenza e Integrità 2014/2016 approvato con DGP. n. 22 del 04/02/2014.

In data 16 gennaio 2017 si è provveduto a pubblicare la Relazione annuale 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.

Nella Relazione si è dato atto che nell'anno 2016 la riduzione del personale ed il passaggio di alcune funzioni ad altri Enti hanno inevitabilmente condizionato il livello di attuazione del PTPC. Si è comunque mantenuta costante l'attenzione alla tutela della legalità e della legittimità.

Il RPC ha dato impulso e coordinamento ai fini dell'attuazione del PTPC, nonostante i vari fattori contingenti di incertezza sulla situazione delle Province nel corso dell'anno 2016, non ultimo il periodo pre-elettorale, svoltosi in un contesto di forte riduzione di personale e di risorse a disposizione nell'Ente. E' stato realizzato un monitoraggio costante, anche attraverso appositi incontri con i vari responsabili dei servizi che hanno favorito un'attività di confronto nell'ottica della collaborazione e dell'attuazione dei principi previsti dal piano. L'attività di impulso e

coordinamento del RPC si è altresì concretizzata attraverso l'adozione di apposite direttive relative all'adeguamento alla nuova normativa in materia di trasparenza, adottate nel corso dell'anno (vedi Direttiva su accesso civico generalizzato).

Le Conferenze di Direzione nel corso dell'anno 2016 hanno rappresentato un contributo per il sistema di controllo e monitoraggio di tutta l'attività amministrativa dell'Ente. Gli atti sottoposti a controllo trimestrale corrispondono, per ogni Direzione d'Area dell'Ente, a non meno del cinque per cento del totale con riferimento alle determinazioni di impegno e almeno il cinque per cento tra i contratti stipulati in forma di scrittura privata e tra gli altri atti amministrativi.

E' stata organizzata una Giornata di studio e formazione rivolta a dipendenti e dirigenti del Comune di Prato, dipendenti dei Comuni della Provincia, dipendenti della Provincia di Prato e dipendenti di enti/società partecipati e controllati dal Comune di Prato in merito al nuovo diritto di accesso civico generalizzato e alle novità in materia di trasparenza amministrativa introdotte dal D.Lgs. 23 giugno 2016 n. 97. Il RPC ha partecipato attivamente in veste di relatore.

6. Pari opportunità e Bilancio di Genere

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 enti e 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 2016.

Violenza di genere

- 1) Nel mese di maggio è stato organizzato un Convegno "La rete territoriale di contrasto alla violenza intrafamiliare" per presentare i dati della violenza intrafamiliare nel territorio mettendo a confronto le esperienze del Codice rosa con quelle dei Consulenti e del Centro antiviolenza la Nara.
- 2) La Provincia è capofila del Protocollo contro la violenza di genere sottoscritto il 29 giugno 2015 ed in vigore fino al 29.06.2017, al quale aderiscono tutti i Comuni del territorio, la Procura, la Prefettura, l'Asl e la Società della salute, la Questura oltre a soggetti del privato sociale.
- 3) In occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne il 25.11.2016 è stato organizzato un convegno in collaborazione con la Regione Toscana e l'ASL Toscana centro sulla rete esistente nel territorio per il contrasto alla violenza di genere.

Centro antidiscriminazione

La Provincia, a seguito dell'istituzione del Centro antidiscriminazione, continua la collaborazione con la rete di Antenne territoriali che vede quale associazioni capofila, l'Associazione Le Mafalde e l'Associazione Cieli aperti di Prato in quanto iscritte al registro UNAR.

Il centro opera nei seguenti campi:

Mappatura Associazioni: delle loro attività e delle eventuali discriminazioni dirette o indirette riscontrate.

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.

Nel mese di febbraio è stato realizzato un incontro con le Antenne Antidiscriminazione e i comuni del territorio per l'organizzazione di iniziative contro il razzismo e l'omofobia.

In data 7 maggio è stata organizzata presso il Cinema Terminale la giornata finale del percorso con le scuole alla quale hanno partecipato gli studenti di cinque istituti superiori di secondo grado.

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 Ospedale plurale

In data 26 giugno 2014 è stato sottoscritto il Protocollo d'Intesa allo scopo di disciplinare l'assistenza morale e religiosa in ospedale, in particolare garantendo l'accesso nei reparti di un ministro di culto per ogni diversa confessione, e il regolamento per l'utilizzo della Sala Multiculto.

Il Protocollo è stato sottoscritto da Provincia di Prato, Azienda USL 4 di Prato, e 26 confessioni religiose o filosofie di vita presenti nel territorio provinciale, ma è aperto a tutte le confessioni o filosofie di vita che hanno voluto o che volessero in futuro aderirvi.

Nell'anno 2016 c'è stata l'adesione di una nuova confessione religiosa.

SPRAR

Si è concluso il Progetto triennale (2014 - 2016) che vedeva capofila il Comune di Prato al quale partecipavano, oltre ai Comuni dell'area pratese (Montemurlo, Vaiano, Poggio a Caiano e Carmignano) anche i Comuni di Bagno a Ripoli e San Casciano in Val di Pesa, e l'Azienda USL n. 4 di Prato.

Progetto Contratto - Contro la Tratta in Toscana

La Provincia di Prato ha aderito insieme alle altre Province toscane, al progetto regionale "Contratto" contro la tratta in Toscana - che vedeva quale capofila territoriale la Regione Toscana oltre a diversi soggetti del terzo settore quali attuatori delle azioni di accoglienza e integrazione delle vittime di tratta e sfruttamento, concluso il 31.08.2016.

La Provincia ha inoltre aderito in qualità di partner al Progetto di rete "SATIS Sistema antitratta Toscano Integrazione Sociale" che vede capofila la Società della Salute pisana. La Provincia interviene con un cofinanziamento di € 2.000,00 che terminerà nel 2017.

Progetto Ready

La Regione Toscana, con la Delibera G.R.T. n. 1100 del 16.11.2015, ha promosso e finanziato, nell'ambito dell'accordo sottoscritto con le Pubbliche Amministrazioni aderenti alla rete RE.A.DY, progetti contro le discriminazioni, volti a promuovere il riconoscimento dell'identità, della dignità e dei diritti delle persone LGBTI e delle loro scelte individuali e affettive, nei diversi ambiti della vita familiare, sociale, culturale, lavorativa e della salute, prevedendo a favore della Provincia di Prato la somma di € 4.000,00. Il progetto si è concluso il 31.12.2016 ed ha visto la partecipazione di n. 4 istituti scolastici. Sono stati organizzati corsi di formazione in materia di contrasto alle discriminazioni ed all'omofobia oltre che agli studenti, anche ai dipendenti degli enti Locali ed agli/alle insegnanti.

Progetto Lotta agli stereotipi

La Regione Toscana, con la Delibera G.R.T. n. 1077 del 16.11.2015, ha promosso e finanziato progetti di contrasto alla violenza di genere e per azioni di conciliazione e di lotta agli stereotipi di genere.

La somma a favore della Provincia è di € 50.000,00. Tale progetto si concluderà il 31.07.2017.

Consigliera di parità

Il D.Lgs n. 151 del 14 settembre 2015 al Capo II disciplina la materia delle pari opportunità e in particolare all'art. 31 e seguenti, modifica il D.Lgs n. 198 del 11 aprile 2006, stabilendo che spetti agli "Enti di area vasta" designare le consigliere o i consiglieri provinciali di pari opportunità.

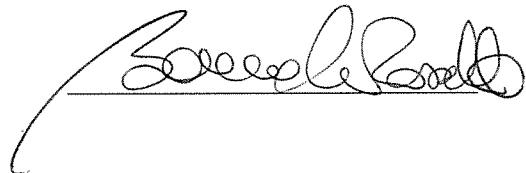
La Provincia ha approvato pertanto il ricorso ad una selezione pubblica con valutazione dei curricula, per la nomina delle consigliere o dei consiglieri di parità effettivi e supplenti della Provincia di Prato, prevedendo un'indennità così come stabilita dalla Deliberazione della Conferenza unificata Stato Regioni nell'ambito della Presidenza del Consiglio, n. 79 CU del 05.05.2016.

CUG

Per quanto concerne le attività del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" nel 2016 si è proceduto ad emanare un avviso di interpello per il rinnovo dei componenti dell'Amministrazione che fanno parte del CUG. Nelle more dell'avviso, con Atto del Presidente n. 114 del 16/07/2015 è stato disposto il regime di prorogatio dell'attuale composizione fino alla nomina dei nuovi componenti.

Prato, 31 LUGLIO 2017

Il Direttore dell'Area
Amministrativa



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.

Prato, 31 MAGGIO 2017

Il Direttore dell'Area
Amministrativa

