



PROVINCIA DI PRATO

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2017**

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Premessa

La Relazione sulla performance della Provincia di Prato relativa all'anno 2017 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 2017 mette in evidenza come i risultati del ciclo gestionale appena trascorso siano stati condizionati dallo stallo istituzionale successivo agli esiti del referendum costituzionale del 4 dicembre 2016; la mancata conferma in sede di consultazione referendaria del testo di riforma ha determinato l'interruzione del processo di riassetto dei livelli di governo locale e condizionato il funzionamento delle Province, sia limitando di fatto la capacità di spesa e di investimento, sia impedendone un'efficiente gestione a causa degli stringenti divieti in materia di personale.

Le Province sono state trasformate in "enti di secondo livello" dalla Legge 56/2014 e poi, nel triennio successivo, depauperate delle risorse finanziarie - sia pure teoricamente paramtrate alla riduzione di compiti - necessarie all'esercizio delle funzioni fondamentali ancora assegnate, privando di fatto i nuovi enti di area vasta della necessaria autonomia amministrativa.

La Relazione sulla performance per l'anno 2017 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 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 2017	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.17
3.6 <i>La performance organizzativa</i>	pag.18
3.7 <i>La performance del personale dipendente</i>	pag.19
4. Piano di prevenzione della corruzione e dell'illegalità di Comune e Provincia di Prato	pag.20
5. Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, Sistema integrato dei controlli, formazione del personale	pag.21
6. Pari opportunità e Bilancio di Genere	pag.21

1. Il contesto esterno di riferimento

1.1 Il contesto istituzionale

Nella Relazione della Corte dei Conti alla Commissione Parlamentare per le riforme istituzionali in merito all'andamento finanziario delle Province e delle Città Metropolitane, resa nel mese di febbraio 2017, la Corte chiudeva con la seguente analisi:

“Detti Enti (le Province) nella cornice delle proprie responsabilità istituzionali e nel quadro delle proprie attribuzioni, devono poter disporre delle risorse finanziarie, di personale e strumentali necessarie all'esercizio delle loro funzioni fondamentali e per la garanzia dei servizi essenziali per i cittadini ed i territori.....”

L'anno 2017 è trascorso senza che, per le Province, siano state adottate misure di “stabilizzazione” né, tanto meno, di sviluppo.

L'interruzione del processo di riforma istituzionale ha infatti cristallizzato la riforma ordinamentale alle statuizioni della Legge Delrio, determinando una situazione di incertezza soprattutto per la regolamentazione degli assetti istituzionali e degli aspetti finanziari degli Enti interessati dalla riforma.

Se la L.56/2014 esprime di fatto un nuovo assetto delle Province e del livello istituzionale di area vasta, da ritenersi stabile in funzione del principio di continuità delle funzioni amministrative, successive norme hanno inciso sull'autonomia organizzativa e finanziaria delle stesse e tali norme hanno resistito al vaglio costituzionale “in considerazione della programmata soppressione delle Province” e “previa cancellazione dalla Carta costituzionale come Enti costitutivi della Repubblica”.

Ma il venir meno di tali eventi impone la necessità che, nelle politiche pubbliche di settore, l'operatività di detti Enti non risenta più degli effetti di questa prospettiva condizionata. Ciò, anche con riguardo al grave deterioramento delle condizioni di equilibrio strutturale dei bilanci di molte province, determinatosi soprattutto negli ultimi esercizi.

Uno dei fattori che ha fortemente inciso sulla precarietà della situazione delle Province nel 2017 è infatti derivato dal mancato coordinamento tra le fasi procedurali di trasferimento delle funzioni e la riallocazione delle risorse finanziarie ed umane.

Agli Enti di area vasta sono state assegnate funzioni sovra-comunali che sono indispensabili per gestire interessi di dimensione più ampia rispetto a quelli di prossimità. Fino a nuova e diversa disciplina dell'Area Vasta, questa resta identificata negli enti esistenti, Province e Città Metropolitane, ed in particolare le Province conservano il ruolo di enti essenziali per l'esercizio a livello locale di funzioni amministrative (c.d. Funzioni di area vasta) di dimensione ultracomunale, così come individuate dalla medesima legge.

Nell'anno appena trascorso, tenuto conto delle misure di riduzione della dotazione organica e dei divieti di procedere ad assunzioni di personale, il riproporzionamento di tali enti non è stato coerente, nella maggior parte delle realtà locali, né con il mantenimento delle funzioni fondamentali né con l'esercizio delle funzioni sovracomunali sopra auspiccate.

Ma se per le funzioni fondamentali rimane la necessità di rivedere la coerenza e la congruità delle misure finanziarie adottate nell'ambito dell'intrapreso progetto di riforma con le esigenze immediate delle amministrazioni provinciali, per il nuovo perimetro di ente di area vasta le varie realtà sul territorio hanno prodotto modelli disomogenei e non sempre efficaci.

Al Congresso dei poteri Regionali e Locali di Strasburgo, organismo del Consiglio d'Europa, tenutosi il 18 ottobre 2017, sono state formulate raccomandazione agli stati membri in merito ai problemi istituzionali che, nel caso del nostro Paese, riguardavano le province e le città metropolitane.

Il Congresso auspica, *“a fine di una stagione che ha visto la Provincia eretta ad emblema dell'inefficienza del sistema istituzionale del nostro Paese”*, il ripristino delle prerogative costituzionali, prime fra tutte l'autonomia finanziaria ed organizzativa: *“L'Italia deve rivedere la politica di*

progressiva riduzione e di abolizione delle province, ristabilendone le competenze, e dotandole delle risorse finanziarie necessarie per l'esercizio delle loro responsabilità".

Come riportato nella Piattaforma programmatica UPI di gennaio 2018, appare auspicabile *“tornare ad assicurare alle autonomie locali una visione prospettica, favorendo finalmente il consolidamento di una Provincia che, nel rapporto con la Regione e lo Stato, diviene “soggetto di regia” dello sviluppo territoriale, garantito dalla spesa di investimento e sorretto da adeguate risorse ordinarie sulle funzioni fondamentali.”*

1.2. Il processo di riordino per la Provincia di Prato

In attuazione del processo di riforma sopra sinteticamente richiamato, negli anni precedenti al 2017 sono state concluse le procedure di mobilità del personale verso gli enti di destinazione. Il contingente più significativo dei trasferimenti di personale legato al trasferimento delle funzioni verso gli enti di prossimità - Regione e Comuni - si è perfezionato nel corso del 2016. Mentre, con decorrenza 01.01.2017, è attuato il trasferimento di n. 2 unità di categoria C per funzioni trasversali presso la Regione Toscana, e di n. 1 unità di categoria D presso il MIBACT.

Dalle 151 unità di personale in servizio alla data del 01.01.2015 si è passati a 55 unità alla data del 01.01.2017 (invariate al 01/01/2018), oltre alle n. 4 unità di personale dedito alle funzioni inerenti il Mercato del lavoro per le quali la Regione Toscana ha prorogato la Convenzione per la gestione operativa dei servizi per l'impiego e le politiche attive del lavoro fino al 30.06.2018.

Lo straordinario impegno che la struttura ha posto in essere negli anni 2015 e 2016 a seguito della riforma Delrio, è divenuto nel 2017 ancora più assiduo. L'emorragia di risorse umane, i limiti assunzionali, la perdita di professionalità specifiche, soprattutto per l'Area Tecnica, hanno comportato da una parte la necessità di agire sull'organizzazione e sulle singole risorse umane per presidiare la continuità nello svolgimento di servizi e di funzioni, dall'altra il ricorso a forme associate con altri enti per l'erogazione di servizi.

In presenza di una compagine dirigenziale fortemente ridotta - n. 1 unità - si è operato a livello meso mediante il conferimento di incarichi, anche in fase di successiva applicazione, 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.

Il ricorso a forme associate ha consentito di far fronte alla carenza quantitativa e qualitativa di professionalità in specifici ambiti e allo stesso tempo di creare sinergie con vari enti del territorio, in particolare con il Comune di Prato. Le varie esperienze si sono concretizzate a pieno nell'anno 2017 ed hanno permesso il corretto svolgimento dell'azione amministrativa secondo criteri di economicità ed efficacia.

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

L'Amministrazione Provinciale di Prato, con determinazione dirigenziale n.433 del 12.04.2018 e n. 443 del 16.04.2018, ha dato atto del rispetto dei vincoli di finanza in termini di pareggio di bilancio a seguito del riaccertamento ordinario dei residui attivi e passivi ai fini del consuntivo 2017.

All'Atto del Presidente n. 55 del 23.04.2018 avente ad oggetto *“Rendiconto della gestione esercizio finanziario 2017 - Approvazione proposta Consiglio Provinciale”* è stata allegata la relazione in merito al pareggio di bilancio 2017, dalla quale risulta il rispetto dello stesso nell'ambito dei vincoli di finanza pubblica ai sensi della legge 11 dicembre 2016 n. 232 (Legge di Bilancio 2017).

2. L'Amministrazione provinciale

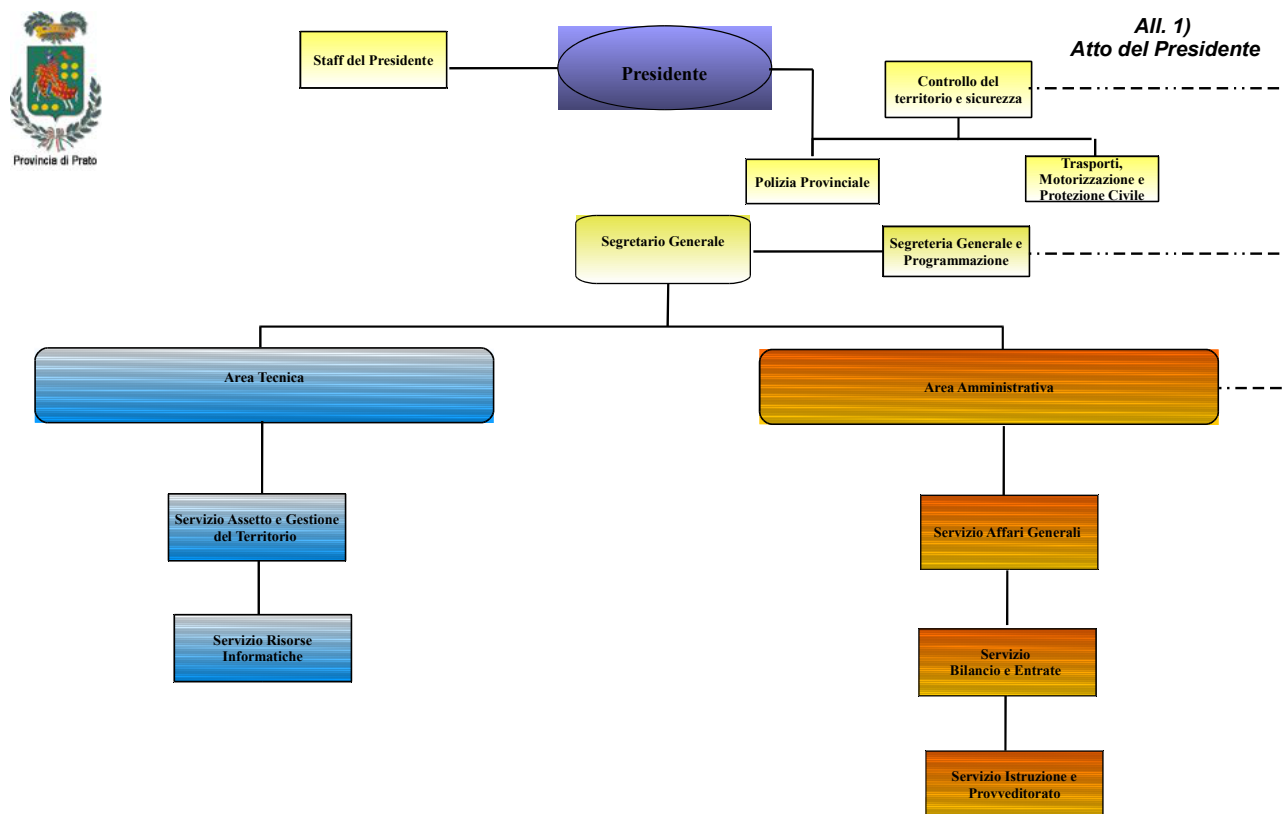
2.1 La struttura organizzativa

Parallelamente alla gestione di tutti gli aspetti legati al trasferimento delle funzioni e del personale, la Provincia di Prato ha operato, già alla fine del 2015, per definire l'assetto organizzativo secondo la nuova identità istituzionale.

L'Atto del Presidente della Provincia n. 185 del 29.12.2015 approva, sulla base degli indirizzi espressi dal Consiglio Provinciale mediante deliberazione n. 47 del 22.12.2015, la 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. E' seguita una verifica in merito alle scelte gestionali compiute che ha comportato la conferma, l'integrazione o la 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 2016, 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:



Tale assetto è rimasto invariato nell'annualità 2017.

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 condotti anche nella fase di successiva applicazione 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.

2.2 Le risorse umane

La dotazione organica della Provincia, rideterminata con Atto del Presidente n. 76 del 30.08.2017 e distinta tra personale con qualifica dirigenziale e personale dei ruoli - personale ad oggi in servizio strettamente necessario allo svolgimento delle funzioni di competenza dell'Ente - è la seguente:

Dotazione organica al 30 agosto 2017	Posti in dotazione	Unità in servizio	Vacanti
Personale dipendente	67	54	13
Dirigenti	3	1	2
	70	55	15

* non sono comprese n. 4 unità di personale del Mercato del Lavoro, il cui costo è rimborsato dalla Regione Toscana.

Nell'anno 2017, in attuazione dell'art. 16, comma 1, lettera a), e comma 2, lettere b), c), d) ed e) della legge 7 agosto 2015, n. 124 *Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche* è stato adottato il decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, che ha dettato nuove disposizioni in materia di organizzazione degli uffici e di fabbisogni di personale, modificando in molte sue parti il D.Lgs. 165/2001 in riferimento alla normativa sul reclutamento del personale, agli incarichi, alla contrattazione, ecc. Con la nuova normativa, entrata in vigore il 22 giugno 2017, si ribadiscono sostanzialmente i principi ispiratori per le pubbliche amministrazioni, in materia di spese di personale, volti ad assicurare alla comunità amministrata un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, mantenendo la spesa entro limiti compatibili con le risorse disponibili e nel rispetto dei vincoli posti dalla normativa vigente.

Alla data del 31.12.2017 si confermano le unità di personale sotto indicate:

n. 21 unità di cat. D

n. 25 unità di cat. C

n. 10 unità di cat. B

n. 2 unità di cat. A

n. 1 Dirigente

Segretario Generale: in convenzione

n. 0 unità di personale a tempo determinato

TOTALE: n. 59 unità, comprensive di n. 4 unità di personale addetto alle funzioni trasferite alla Regione Toscana per il Mercato del Lavoro. A tal proposito si precisa che, per quanto riguarda le funzioni in materia di servizi per il lavoro e politiche attive, è stato istituito l'Ufficio Comune Provincia di Prato/Regione Toscana mediante Atto del Presidente n. 18 del 15.03.2016 che ha recepito quanto disciplinato con la deliberazione della Regione Toscana n. 116 del 23.02.2016.

A consuntivo, la spesa lorda per redditi di lavoro dipendente è stata pari a € 2.119.717,33, nel rispetto del limite di spesa ex art. 1, comma 557, della legge 296/2006 (Legge Finanziaria 2007) così come successivamente modificato ed integrato e del parametro stabilito dall'Atto del

Presidente n. 14 del 29.01.2015 che ha operato la rideterminazione della spesa per la dotazione organica 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.

Nel 2017 risulta confermato il divieto di assunzione, ad eccezione della parziale apertura sulle assunzioni di personale con qualifica dirigenziale ex art. 22 del D.L 50/2017 – poi abrogato con la Legge di Bilancio 2018 – in contrasto comunque con la mancata previsione normativa per quanto riguarda la parte legata all'indennità di posizione e di risultato. L'Ente che, con A.P. 85/2017, ha formulato l'indirizzo di attivare forme di accordo/convenzione con altre Pubbliche Amministrazioni che, con caratteristiche di flessibilità, determinassero un vantaggio economico per l'Ente conseguendo risparmi di spesa. Tali accordi non si sono realizzati nell'anno 2017, e pertanto al 31.12.2017 risulta ancora vacante la posizione dirigenziale in oggetto.

In ottemperanza alle norme, l'Ente non ha quindi effettuato nel 2017 assunzioni di personale e nel corso del 2017 non sono stati siglati rinnovi contrattuali per effetto del blocco della contrattazione nel pubblico impiego.

2.3 Le criticità e le opportunità

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

Nel 2017 si segnala inoltre che, tenuto conto dell'incertezza della disponibilità di risorse finanziarie, tutti i documenti di programmazione hanno visto un rilevante ritardo.

Sul versante dei processi interni, tenuto conto del blocco degli emolumenti a causa del ritardo nel rinnovo del contratto nazionale e dei tetti al fondo del salario accessorio, 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 e delle scarse capacità di investimento dell'Ente.

3. La performance 2017

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, 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 è 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 sono in esso unificati organicamente.

In coerenza con tale disposizione, e con quanto evidenziato nello SMIVAP, l'Atto del Presidente n. 73 del 30.08.2017 approva il Piano Esecutivo di Gestione e della Performance 2017-parte obiettivi.

Lo stesso atto specifica che gli obiettivi strategici 2017_01_01, 2017_01_02, 2017_01_03 e 2017_01_04 costituiscono il Piano degli obiettivi di performance dirigenziale, utile a consolidare la condivisione delle strategie ed a formalizzare l'avvio del ciclo della performance.

3.2. Il ciclo della performance e il ciclo della programmazione

Le conseguenze del processo di riforma delle Province hanno impattato, anche per l'anno 2017, sulla gestione dell'attività dell'Ente, volta allo svolgimento delle funzioni fondamentali di rilevante impatto sulla comunità e alla conclusione di procedimenti che si riferiscono a funzioni trasferite, ma di cui ancora la Provincia si fa carico fino all'emissione del provvedimento finale.

Pur in un quadro di limitazioni di risorse umane e finanziarie, la gestione del 2017 non ha rinunciato a garantire la sola attività ordinaria, ma ha portato avanti anche progetti strategici di opere pubbliche.

Il presidio degli obiettivi gestionali e strategici sia in ambito amministrativo, sia in ambito tecnico è affidato all'unica figura dirigenziale che ha coordinato trasversalmente il personale coinvolto, garantendo il raggiungimento dei risultati attesi.

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 2017
a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;	Bilancio di previsione Documento Unico di Programmazione	DCP n. 26 del 30.08.2017 DCP n. 28 del 30.08.2017
b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse;	Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance	A.P. n.73 del 30.08.2017
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. 8873 del 21.11.2017
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. Applicazione per la dirigente, per il personale incaricato di posizione organizzativa, per il personale dipendente	DGP n. 334 del 18.12.2012
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	A.P. n. 40 del 10.04.2018
	Rendiconto di gestione	DCP n. 18 del 23.05.2018

Si precisa che il Bilancio di previsione della Provincia è stato approvato con DCP 26/2017 nel rispetto del D.L. 24 aprile 2017 n. 50 "Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo" convertito in L. n. 96 del 21/06/2017 (G.U. n. 144 del 23/06/2017) ed in particolare dell'art. 18 comma 1 che dispone che "per l'esercizio 2017, le province e le città metropolitane: a) possono predisporre il bilancio di previsione per la sola annualità 2017."

3.3. Il sistema di misurazione e valutazione della performance

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance della Provincia di Prato, approvato con D.G.P. n. 334 del 18.12.2012, 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 2017 è il Nucleo di Valutazione, costituito in forma monocratica nella figura del Segretario Generale. I fattori oggetto di valutazione 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. Con Verbale n. 1 del 15.05.2018, il Nucleo di valutazione 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 2017.

Fattore di valutazione B: Obiettivi

Nel Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance 2017, in riferimento sia agli obiettivi di gestione, sia agli obiettivi strategici, sono descritti i risultati attesi e gli indicatori di misurazione. Con nota prot. n. 8873 del 21.11.2017 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 06.11.2017.

Con Atto del Presidente n. 40 del 10.04.2018 è approvata la Relazione finale di gestione, redatta dal responsabile dei Servizi, che rileva le attività svolte, i tempi, gli indicatori a consuntivo.

Il Nucleo di valutazione, in possesso di tutti i dati necessari, ha proceduto alla misurazione degli obiettivi di performance dirigenziale, formalizzando la relativa valutazione mediante Verbale n. 1 del 15.05.2018.

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 Nucleo di valutazione 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 sono espresse indicazioni di miglioramento della performance.

Le risultanze della conclusione del processo valutativo del personale dirigenziale sono contenute nel Verbale del Nucleo di Valutazione n. 2 del 25.05.2018.

Gli obiettivi strategici e il Piano della performance dirigenziale

Definizione e assegnazione degli obiettivi

Gli obiettivi strategici che costituiscono il Piano degli obiettivi di performance dirigenziale, utile a consolidare la condivisione delle strategie e a formalizzare l'avvio del ciclo della performance, sono stati formalizzati, come sopra esposto, mediante Atto del Presidente n. 73 del 30.08.2017.

Gli obiettivi strategici, che richiedono il presidio in prima persona della dirigente, sono stati declinati e, per ciascuno, sono stati individuati gli indicatori/target di misurazione.

Il monitoraggio in itinere

Con nota prot. n. 8873 del 21.11.2017 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 06.11.2017.

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.

Rendicontazione dei risultati

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. Nel rispetto dello stesso articolo le Relazioni finali di gestione

sono utilizzate per la predisposizione della Relazione al rendiconto di gestione prescritta dall'art 151, comma 6, D.Lgs. 267/2000.

L'Atto del Presidente n. 40 del 10.04.2018 approva le Relazioni finali di gestione dei responsabili dei servizi anno 2017 come proposta redatta dal responsabile dei Servizi. La rilevazione a consuntivo dei risultati raggiunti si compone di una parte descrittiva relativa alle attività svolte e di una parte relativa alla movimentazione degli indicatori.

Il Nucleo di Valutazione monocratico ha proceduto alla misurazione e valutazione degli obiettivi di performance dirigenziale.

Di seguito è riportata 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 2017	Indicatori (Target a preventivo)	Indicatori (Target a consuntivo)
<p>AREA AMMINISTRATIVA</p> <p>Obiettivo n. 1: SOCIETA' PARTECIPATE: sistemazione situazioni debitorie/creditorie pregresse e analisi/approfondimenti in procedure fallimentari pendenti.</p> <p>1) Con la ex Fondazione Prato Ricerche (ora Parsec). Conciliazione delle situazioni debitorie/creditorie pregresse. Ricostruzione delle pendenze tra i due enti a seguito della conclusione del processo di fusione per incorporazione della FPR nel PARSEC. Avvio degli incontri finalizzati alla conciliazione delle poste sospese. Conclusione del processo transattivo Incontri per la ripartizione degli spazi occupati Redazione e stipula dei nuovi contratti di comodato per i locali e per la collezione di minerali e meteoriti.</p> <p>2) Con la società C.R.eA.F. Srl. Analisi della situazione conseguente all'apertura della procedura di Concordato preventivo relativo alla società partecipata C.R.eA.F. Srl. mediante la ricostruzione di tutta la documentazione afferente gli anni 2006 - 2016. Predisposizione delle osservazioni riferite alla posizione dell'Ente nel concordato preventivo e assunzione delle necessarie decisioni a tutela dell'Ente condivise attraverso incontri e riunioni con il socio Comune di Prato. A seguito della presentazione della sentenza di dichiarazione di fallimento da parte del Tribunale, sono state poste in essere le azioni per la ricostruzione della documentazione relativa alla concessione dell'anticipazione finanziaria e predisposte le osservazioni riferite alla posizione dell'Ente nella procedura di</p>	<p>1) Stipula dell'atto transattivo: <u>entro il 31.07.2017</u></p> <p>2) Rispetto dei tempi previsti per le azioni conseguenti alla dichiarazione di fallimento</p>	<p>1) Ex Fondazione Prato Ricerche (ora Parsec) A seguito del perfezionamento del progetto di fusione per incorporazione della Fondazione Prato Ricerche con il Centro di Scienze Naturali nella Fondazione Parsec "Parco delle scienze e della cultura", che si è perfezionato con Atto notarile Rep. n. 3963 Racc. n. 3062 del 16.09.2016, ha preso avvio un percorso volto alla definizione dei rapporti di dare e avere tra i due enti Per procedere alla definizione delle eventuali pendenze tra la Fondazione Prato Ricerche e la Provincia di Prato, le parti hanno avviato un processo di ricognizione dei debiti-crediti di cui alla corrispondenza intercorsa con lettera della Fondazione Prato Ricerche prot. n. 126 del 30.12.2016 e lettera della Provincia di Prato prot. 180 del 10.01.2017. Con quest'ultima nota la Provincia di Prato ha quantificato, con un primo calcolo, le somme dovute dalla Fondazione e quest'ultima, come da relazione del Revisore Unico al Bilancio di Previsione 2015, ha quantificato il credito vantato nei confronti della Provincia. Nel corso dell'incontro del 27 gennaio 2017 le parti hanno concordato di rivedere le reciproche posizioni debitorie/creditorie e nel corso del successivo incontro del 17 febbraio 2017 sono stati condivisi i criteri sui quali basare la conciliazione delle poste sospese. In data 21.07.2017 si è addivenuti alla conclusione del processo transattivo, formalizzato con la stipula dell'atto di transazione sottoscritto in tale data (reg. 58 del 28.07.2017). Nel corso degli incontri sopra richiamati - e di altri incontri specifici tra i tecnici della Provincia e i referenti Parsec - sono state inoltri definiti i criteri per la redazione dei nuovi contratti di comodato per i locali e per la collezione di minerali e meteoriti. I relativi contratti sono stati stipulati in data 21 luglio 2017 (reg. 59 e 60 del 28.07.2017). A seguito degli atti sopra formalizzati la Provincia di Prato ha inoltre esercitato la facoltà di recesso prevista dall'art. 29 del Contratto di Servizio per la gestione del Museo di Scienze Planetarie e del Centro di documentazione di Protezione Civile. Con l'atto transattivo sono stati pertanto soddisfatte le reciproche richieste e con i contratti di comodato stipulati sono stati disciplinati ex novo i rapporti con il nuovo soggetto giuridico Parsec.</p> <p>2) Società Creaf Si è provveduto ad effettuare l'analisi della situazione conseguente all'apertura della procedura di concordato preventivo relativo alla società partecipata C.R.eA.F. Srl. procedendo alla raccolta e alla verifica della documentazione afferente gli anni 2006 - 2016 rilevando le nostre osservazioni in una relazione di sintesi ad uso interno elaborata in data 16.01.2017 al fine della condivisione delle conseguenti decisioni con il socio Comune di Prato nel corso di incontri e riunioni;</p>

<p>fallimento. Assunzione delle scelte conseguenti ai fini dell'insinuazione nel passivo. Predisposizione delle osservazioni in merito alla posizione dell'Ente a seguito del deposito del progetto di stato passivo. Gestione della successiva fase volta alla presentazione al Tribunale delle osservazioni allo stato passivo. Tavolo di lavoro con Regione Toscana per individuare soluzioni che consentano il salvataggio dell'immobile.</p>	<p>3) Partecipazione al tavolo di lavoro con R.T.</p>	<p>- a seguito della presentazione della sentenza di dichiarazione di fallimento da parte del Tribunale, si è proceduto alla completa ricostruzione della documentazione relativa alla concessione dell'anticipazione finanziaria assumendo le scelte conseguenti all'insinuazione nel passivo con deposito della domanda ns prot. 2991 del 10/04/2017; -a seguito della nota ns prot 3421 del 26/04/2017 del Curatore Fallimentare relativa alla comunicazione di deposito dello stato passivo creditori in Cancelleria, è stata gestita la successiva fase volta alla presentazione al Tribunale delle nostre osservazioni allo stato passivo, trasmesse in data 05/05/2017, con l'ausilio dell'Ufficio Unico Legale; - il Curatore Fallimentare con comunicazione di esecutività dello stato passivo ns prot. 4551 del 01/06/2017 ha ridefinito la posizione dell'Amministrazione tenendo conto parzialmente delle osservazioni depositate; - partecipazione ad un tavolo di lavoro con la Regione Toscana per individuare soluzioni alternative per il salvataggio dell'immobile, rispetto alla messa all'asta da parte del Curatore. A tal fine si richiama il rapporto riepilogativo del Curatore Fallimentare di ottobre 2017 che dà atto della mancata messa all'asta dell'immobile vista la proposta da parte di un ente pubblico di concordato fallimentare; - il percorso relativo alla procedura di concordato preventivo e alla procedura di fallimento sono stati oggetto di informazione e condivisione con il Collegio dei Revisori. Il percorso con la Regione Toscana, volto alla presentazione da parte della stessa di una proposta di concordato o altro strumento previsto dalla legge fallimentare, si è concretizzato a dicembre 2017 nella autorizzazione alla presentazione di una proposta di modifica all'art. 19 della L.R. 40/2017 e nella necessità di un accordo di programma propedeutico tra la Regione Toscana, la Provincia di Prato ed il Comune di Prato per il completamento e la gestione del progetto per un periodo di almeno cinque anni. Tale proposta si è concretizzata nel testo della Legge Regionale n. 68/2017.</p>
<p><u>AREA AMMINISTRATIVA</u></p> <p>Obiettivo n. 2: RIORGANIZZAZIONE: Perseguimento di livelli di efficienza organizzativa tali da mantenere standard di servizi verso la comunità locale in un contesto di limitate risorse umane e di un quadro istituzionale ancora incerto.</p> <p>A seguito di analisi, finalizzate a rilevare criticità funzionali, sono da porre in essere interventi di macro, meso e micro organizzazione:</p> <p>1) A livello MACRO: soluzioni organizzative per la copertura della posizione di dirigente tecnico.</p> <p>2) A livello MESO: presidio di responsabilità intermedie nella fase di successiva applicazione dell'istituto delle posizioni organizzative, analisi degli ambiti di responsabilità e nuove soluzioni organizzative</p> <p>3) A livello MICRO: singole disposizioni organizzative per valorizzare l'impiego flessibile di risorse e per rimodulare le competenze attribuite.</p>	<p>1) Dirigente tecnico: atti propedeutici alla copertura della posizione: entro 60 gg dall'approvazione del bilancio di previsione 2017</p> <p>2) Posizioni organizzative: adozione di atti per il presidio continuo di responsabilità intermedie: entro il 30.06.2017</p> <p><u>Posizioni</u></p>	<p>1) Livello macro Si è evidenziato, mediante atti organizzativi e gestionali, come all'Area Tecnica facciano capo funzioni relative all'edilizia scolastica, alla viabilità, alla pianificazione urbanistica, rimaste in capo all'Ente e indicate come funzioni fondamentali dalla L. 56/2014. Proprio per la specificità, rilevanza, e impatto sulla comunità locale di tali funzioni, si sono proposte soluzioni organizzative che, cogliendo le opportunità assunzionali aperte dal D.lgs 50/2017, siano finalizzate a ricoprire la posizione dirigenziale vacante con l'acquisizione di un dirigente con profilo e competenze tecniche. Con Atto del Presidente n. 85 del 23.10.2017, coerente con gli indirizzi espressi dal Consiglio Provinciale in merito all'esigenza di coprire la posizione vacante di dirigente dell'Area Tecnica, è stato recepito quanto proposto dalla dirigente. In particolare, si è disposto di: -attivare le procedure di comando o convenzione con altre Pubbliche Amministrazioni utili a coprire la posizione dirigenziale non fungibile relativa all'Area Tecnica; -privilegiare soluzioni che, assicurando comunque l'esercizio delle funzioni tecniche fondamentali in capo alla Provincia di Prato, comportino la copertura della posizione in percentuale parziale e realizzino quindi un risparmio di spesa. Sono state condotte indagini esplorative verso la Regione Toscana che tuttavia non hanno dato esito positivo per l'indisponibilità della stessa Regione. Sono stati avviati contatti con altri Enti del territorio.</p> <p>2) Livello meso A livello meso, in fase di successiva applicazione, si è operato per garantire il presidio di responsabilità intermedie, procedendo, in</p>

	<p>organizzati ve: fase successiva: analisi di soluzioni organizzati ve: entro il 31.10.2017</p> <p>3) Livello micro: N di risorse umane con competenze assegnate su numero di risorse umane in servizio: 100%</p>	<p>coerenza con il dettato regolamentare e con quanto concertato con le Rappresentanze sindacali, con avviso per manifestazione di interesse. A seguito della procedura selettiva è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa "Assetto e Gestione del Territorio" e quello di posizione organizzativa "Controllo del Territorio e Sicurezza", consentendo la copertura di posizioni di lavoro di elevata responsabilità, di natura strategica e di rilevanza esterna.</p> <p>Con decorrenza 06.11.2017 si è proceduto anche al conferimento di incarico della posizione organizzativa "Affari Generali", vacante dal 01.07.2017, in modo da garantire il presidio ed il coordinamento sia di funzioni di rilevanza interna finalizzate a dare impulso alla macchina organizzativa, sia di funzioni di natura giuridico amministrativa con impatto interistituzionale ed esterno.</p> <p>3) Livello micro A livello micro sono state assunte disposizioni organizzative mirate ed individuali che hanno consentito di far fronte alle esigenze dei Servizi più in sofferenza mediante un impiego flessibile di risorse umane, rimodulando le competenze attribuite o provvedendo a diverse assegnazioni sia in via temporanea sia in via definitiva.</p> <p>In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - è stata attesa l'esigenza organizzativa di presidiare la programmazione dell'offerta formativa e di dimensionamento scolastico, nonché garantire lo svolgimento delle attività necessarie al buon funzionamento degli istituti scolastici provinciali, nonché le istruttorie dei procedimenti legati al trasporto scolastico; - sono state assunte, per un periodo di tempo circoscritto, disposizioni organizzative finalizzate ad espletare pratiche pregresse e a svolgere autorizzazioni e pratiche amministrative proprie del Servizio Trasporti, Motorizzazione e Protezione civile, nell'ottica di fornire adeguate risposte all'utenza esterna in termini di contenuti e tempi; - è stata attesa l'esigenza organizzativa di adempiere agli obblighi di raccolta, gestione e rilevazione statistica; - sono state assunte disposizioni organizzative finalizzate a supportare il personale in servizio presso l'Area Tecnica da un punto di vista amministrativo in modo da finalizzare maggiormente le prestazioni lavorative verso l'adempimento di compiti di natura tecnica; - sono state assunte disposizioni organizzative temporanee in modo da supportare il funzionario del Servizio motorizzazione nell'espletamento delle procedure di competenza
<p>AREA TECNICA</p> <p>Obiettivo n. 3: Ricostruzione del Ponte del Manetti e opere accessorie: realizzazione del collegamento ciclo-pedonale all'interno del Parco delle Cascine di Tavola: approvazione progetto esecutivo.</p> <p>La ripresa della fase di realizzazione del progetto vede coinvolte in maniera sinergica, sotto il coordinamento dell'Amministrazione provinciale, tutte le altre Amministrazioni territorialmente interessate (Comune di Prato, Comune di Poggio a Caiano e Regione Toscana).</p> <p>L'iter della progettazione dell'intervento è giunto alla fase di approvazione del progetto definitivo. Al fine di avviare le procedure di gara per l'appalto dei lavori e la fase di esecuzione dell'intervento, l'Amministrazione provinciale</p>	<p>1) Sottoscrizione scrittura preliminare per la cessione bonaria del terreno: <u>entro il 30.09.2017.</u></p> <p>2) Approvazione del progetto esecutivo: <u>entro il</u></p>	<p>1) Acquisizione dei terreni interessati dai lavori: Con delibera del Consiglio Provinciale n. 8 del 05/06/2017 è stata approvato l'acquisto da parte della Provincia del terreno censito al Catasto di Prato nel Foglio 103 particella 177, ai fini della realizzazione dell'opera. In data 10/08/2017 è stato sottoscritto un accordo preliminare con il proprietario del terreno per la cessione bonaria della particella in esame. Tale scrittura privata è stata registrata presso l'Agenzia delle Entrate in data 22/08/2017 con il n. 2502. Per formalizzare il trasferimento del lotto di terreno entro la fine dell'anno è stata avviata un'indagine di mercato, tramite richiesta di tre preventivi a Studi notarili, finalizzata al conferimento di un incarico professionale per la stipula dell'atto di compravendita. A seguito della selezione, la procedura si è conclusa con il conferimento dell'incarico per la stipula dell'atto di compravendita, in data 24/11/2017.</p> <p>Il notaio ha fissato per il mese di febbraio 2018 la data del rogito per l'acquisizione definitiva delle aree.</p> <p>2) Approvazione del progetto esecutivo: In data 14/11/2017 è stato approvato il progetto esecutivo dell'opera ed assunta la determina a contrarre con cui è stata</p>

<p>provvederà nell'anno 2017 ad acquisire alcuni terreni privati interessati dalla realizzazione dell'opera e ad approvare il progetto esecutivo validato dal RUP.</p> <ul style="list-style-type: none"> -predisposizione e sottoscrizione degli atti inerenti le attività di completamento delle fasi progettuali: -sottoscrizione degli atti di acquisizione dei terreni interessati dai lavori; -affidamento di eventuali incarichi propedeutici al completamento del progetto; -stipula della convenzione con la R.T. Per l'occupazione demaniale delle aree; -approvazione progetto esecutivo; -indizione della gara. 	<p><u>16.10.2017.</u></p> <p>3) Indizione della gara: entro ottobre: <u>entro il 31.10.2017.</u></p>	<p>avviata la procedura di gara per l'appalto dei lavori (che sarà espletata dalla SUA di Pistoia). L'azione prevista può ritenersi conclusa.</p> <p>3) Stipula della convenzione con la Regione Toscana per l'occupazione demaniale delle aree. Il disciplinare per l'occupazione delle aree è stato sottoscritto dall'amministrazione provinciale in data 08/08/2017 ed è stato sottoscritto ed approvato dalla Regione Toscana in data 24/10/2017, con decreto regionale n.15324. Il provvedimento è stato acquisito nel Registro provinciale delle scritture private al n. 76 del 06/11/2017. L'azione prevista può ritenersi conclusa nei termini previsti.</p>
<p><u>AREA TECNICA</u></p> <p>Obiettivo n. 4: COORDINAMENTO DI TUTTI I PROCEDIMENTI TECNICI APERTI ALLA DATA DI TRASFERIMENTO DELLE FUNZIONI per il loro completamento:</p> <p><u>INTERVENTI SULLA 325</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - chiusura appalto dei lavori complementari del II° lotto: approvazione in linea tecnica del progetto, approvazione degli atti contabili e amministrativi, coordinamento dei rapporti con la Regione Toscana, supporto al RUP; - ricognizione delle emergenze e delle criticità in atto sulla S.R. 325, presentazione alla Regione Toscana di un report/dossier riepilogativo dei conseguenti interventi di urgenza necessari; - trattativa con la Regione Toscana per la rimodulazione dell'utilizzo dei fondi regionali stanziati per il completamento dei lavori del II° lotto sulla 325, in parte da utilizzare per gli interventi proposti; - a seguito dell'accoglimento di maggiore flessibilità da parte della Regione, formulazione della proposta degli interventi prioritari. <p><u>ANAS:</u></p> <p>Sviluppo e completamento delle azioni previste nel protocollo di intesa riguardante i lavori di adeguamento della SR325 1° Lotto Prato-Vaiano sottoscritto nel 2002 da Provincia, ANAS e Regione Toscana, garantendo l'attuazione delle azioni e delle priorità in esso contenute. Sulla base del progetto esecutivo,</p>	<p>1) Approvazione del progetto lavori complementari II° lotto S.R. 325: entro il 30/04/2017</p> <p>Fine lavori complementari II° lotto S.R. 325: entro il 31/08/2017</p> <p>Trasmissione report alla R.T. Sulle criticità presenti sulla S.R. 325</p> <p>2) ANAS: rivisitazione del progetto sulla base delle</p>	<p>1) Interventi sulla 325</p> <ul style="list-style-type: none"> - chiusura dell' appalto di lavori complementari del II° lotto: gli Uffici hanno costantemente espletato le attività di coordinamento dei rapporti con la Regione Toscana e di supporto al RUP. Il progetto dei lavori è stato approvato in linea tecnica con determina n. 497 del 21/04/2017. I lavori sono stati consegnati in data 3 maggio 2017 e sono stati ultimati a settembre, in coerenza con le previsioni per questa attività. Le procedure di collaudo e le conseguenti verifiche contabili e amministrative sono state avviate e sono in corso di espletamento interventi e criticità sulla SR325. In risposta ad una richiesta della Regione Toscana esplicitata nella seduta della Conferenza Regione-Province-ANCI sulla viabilità del 4 aprile 2017, l'Amministrazione ha predisposto un report avente ad oggetto: "Lavori 2° Lotto SRT 325 tronco Prato - Vaiano; Relazione sullo stato di attuazione degli interventi inseriti nella programmazione regionale e proposte di nuovi interventi", trasmettendo lo stesso alla RT con nota prot. 6296 del 07/08/2017. All'interno di tale relazione sono state inoltre individuate le situazioni di maggiore criticità e i relativi interventi ritenuti prioritari e sono state avanzate delle proposte all'Amministrazione regionale circa la rimodulazione dell'utilizzo dei fondi regionali stanziati per il completamento dei lavori del II° lotto sulla 325 e l'utilizzo di economie scaturite da altri appalti sulle strade di competenza. Le suddette proposte sono state integralmente recepite e autorizzate nell'ambito della seduta dell'ultima Conferenza Regione-Province-ANCI sulla viabilità tenutasi il 16 ottobre 2017. Le azioni previste possono ritenersi concluse nei termini previsti. <p>2) Appalto ANAS</p> <p>L'Amministrazione, in ottemperanza del protocollo di intesa riguardante i lavori di adeguamento della SR325 1° Lotto Prato-Vaiano sottoscritto nel 2002 da Provincia, ANAS e Regione Toscana e sulla base del progetto esecutivo predisposto da ANAS, ha indetto la Conferenza di Servizi ai fini dell'approvazione del progetto</p>

<p>predisposto da ANAS, indizione della Conferenza di Servizi ai fini dell'approvazione dello stesso. Gestione della criticità procedurale riguardante il mancato deposito del progetto esecutivo da parte di ANAS presso il Settore Sismica regionale (Genio Civile) ai fini del rilascio dell'autorizzazione prevista dalla vigente normativa in materia di controllo sulla sicurezza sismica delle infrastrutture.</p> <p><u>PROCEDIMENTI IN MATERIA AMBIENTALE</u></p> <p>A seguito del trasferimento delle funzioni in materia ambientale e della mancata attivazione dell'avvalimento di personale, gestione dei procedimenti residui relativi ai progetti e alle attività degli Uffici afferenti alla funzione Ambiente ed Energia trasferita alla Regione ed ancora aperti alla data del 1.1.2016. Gestione delle risorse finanziarie collegate ai progetti e alle attività di cui al punto precedente, sia nei rapporti attivi (liquidazioni) che in quelli passivi (accertamenti/incassi). Ricognizione dei progetti non ancora conclusi, derivanti da accordi istituzionali, bandi di finanziamento, convenzioni ecc. e riguardanti Soggetti sia istituzionali che privati (Comuni, ASM, Regione, Publiacqua, GIDA, ecc.), ricostruzione del percorso amministrativo che li riguarda (in molti casi risalente indietro anche di molti anni), verifica ed accertamento delle attività svolte e dello stato di attuazione degli impegni presi.</p>	<p>risultanze della Conferenza dei Servizi: entro il 31/12/2017</p> <p>3) Materia ambientale: conclusione procedimenti: indicatori e rilevabili a consuntivo</p>	<p>stesso. Durante i lavori della conferenza di servizi è stata sollevata dall'Amministrazione la criticità procedurale riguardante il mancato deposito del progetto esecutivo da parte di ANAS presso il Settore Sismica regionale (Genio Civile) ai fini del rilascio dell'autorizzazione prevista dalla vigente normativa in materia di controllo sulla sicurezza sismica delle infrastrutture.</p> <p>I lavori della Conferenza sono stati sospesi per consentire ad ANAS di risolvere queste problematiche e recepire le richieste di approfondimenti e integrazioni pervenute dai Soggetti coinvolti. E' stata definitivamente risolta la criticità procedurale sollevata dalla Provincia ed è stato richiesto ad ANAS di adeguare il progetto alle integrazioni richieste, ottenendo dalla stessa l'impegno a consegnare la nuova soluzione progettuale entro marzo, al fine di riattivare i lavori della Conferenza di servizi.</p> <p>3) Procedimenti in materia ambientale Prosegue costantemente l'attività di ricognizione e di completamento dei procedimenti afferenti alla funzione Ambiente ed Energia trasferita alla Regione e non ancora conclusi, derivanti da accordi istituzionali, bandi di finanziamento, convenzioni ecc. e riguardanti Soggetti sia istituzionali che privati. Per quanto riguarda in particolare il Progetto Rifiuti di ASM, risalente al 2007, si è concluso il percorso tecnico e amministrativo di concertazione tra l'amministrazione provinciale, la Regione Toscana e l'ATO Toscana Centro che ha portato alla definizione di un Protocollo di Intesa concernente le procedure di erogazione delle risorse destinate al progetto. Lo schema dell'accordo è stato approvato con Atto del Presidente n. 86 del 26/10/2017. In data 01/12/2017 la Regione Toscana, con provvedimento dirigenziale del competente Settore, ha disposto il trasferimento ad ALIA della titolarità del progetto e ha formalmente sollevato la Provincia di Prato dagli adempimenti finanziari e amministrativi legati al progetto medesimo, rimandando all'annualità 2018 l'adozione degli atti in cui verranno stabiliti i tempi e le modalità di restituzione delle somme incassate dall'amministrazione provinciale. L'azione prevista può ritenersi conclusa nei termini previsti.</p>
---	--	---

3.5 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. I fattori di valutazione sono:

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

La valutazione della performance organizzativa resa dal Nucleo di Valutazione monocratico ha rilevanza anche come fattore di valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa.

Fattore di valutazione B: Obiettivi

Il numero di obiettivi attribuiti dalla dirigente a ciascun incaricato di posizione organizzativa, coerentemente con quanto previsto dalla SMIVAP, è fino ad un massimo di 5. Può trattarsi sia di obiettivi strategici, sia di obiettivi ordinari.

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 2017, nella misura massima del 17% 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, che percepisce l'indennità di risultato pari al 17% dell'indennità di posizione.

3.6 La performance organizzativa

Come per l'annualità 2016 la performance organizzativa è 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, ha stimolato 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 2016, a seguito della riforma Delrio, è divenuto, nel 2017, ancora più assiduo. La perdita di risorse umane, che anche nel 2017 ha visto il trasferimento di n. 3 unità di personale, i divieti 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 il presidio di responsabilità intermedie attraverso il conferimento di incarichi di posizione organizzativa anche in fase di successiva applicazione. 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, anche 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 2017 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 Nucleo di Valutazione mediante Verbale n. 1 del 15.05.2018.

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 quanto definito nello SMIVAP, 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.

Di seguito sono riportati gli obiettivi ordinari riferiti all'annualità 2017.

2017_01_05	Gestione Viabilità
2017_01_06	Gestione Immobili provinciali
2017_01_07	Gestione e Attuazione del Piano Territoriale di Coordinamento
2017_01_08	Gestione ordinaria Staff Segretario
2017_01_09	Variabili organizzative e processo valutativo
2017_01_10	Gestione ordinaria Pari Opportunità
2017_01_11	Gestione Provveditorato, Acquisti e Assicurazioni
2017_01_12	Polizia Provinciale
2017_01_13	Gestione ordinaria motorizzazione
2017_01_14	Gestione ordinaria Protezione civile
2017_01_15	Gestione ordinaria Servizio Finanziario
2017_01_16	Gestione ordinaria Affari Legali e Sanzioni Amministrative
2017_01_17	Gabinetto Presidenza, Archivio e Protocollo
2017_01_18	Gestione giuridica ed economica del personale
2017_01_19	Programmazione offerta scolastica e sportiva

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 contesto organizzativo comunque complesso per le motivazioni sopra esposte, 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.

Valutazione	Range valutativo	2017	
		N. Dip.	% dip.
eccellente	96 -100	32	62,75
eccellente	91-95,99	11	21,57
buono	81-90,99	5	9,80
buono	71-80,99	3	5,88
sufficiente	51-70,99		0,00
		51	

Nell'annualità 2017 le risorse certificate sulle economie da piani di razionalizzazione contribuiscono, in coerenza con le previsioni normative e con quanto concertato con le parti sindacali, ad un'ulteriore differenziazione secondo logiche premiali e meritocratiche.

4. Piano di prevenzione della corruzione e dell'illegalità 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.

Per l'aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione - anni 2018-2020 si è confermata l'impostazione di un piano congiunto tra Comune di Prato e Provincia di Prato già sperimentata in sede di stesura del documento 2017-2019 quale termine di un percorso che, come previsto dalla convenzione per l'esercizio associato delle funzioni in materia di anticorruzione, trasparenza e controllo di regolarità amministrativa stipulata tra Comune e Provincia in data 5 settembre 2016, ha visto l'ottimizzazione 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) attraverso l'adozione di metodologie di analisi standardizzate.

La stesura è stata effettuata tenendo conto delle Deliberazioni di ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 avente ad oggetto "Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016", n. 1310 del 28 dicembre 2016 "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 n. 1208 del 22 novembre 2017 "Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione".

La sezione "Trasparenza" costituisce parte integrante ed essenziale del piano triennale di prevenzione della corruzione.

L'elaborazione del piano è stata preceduta da una consultazione pubblica nei tempi e nei modi previsti.

Il piano 2018 - 2020, tenendo conto anche delle modificazioni normative introdotte al Codice degli appalti Pubblici dal D. Lgs. 19 aprile 2017 n. 56, conferma l'impostazione già propria del piano 2017-2019, quale strumento (non regolamentare) di orientamento dei comportamenti organizzativi dell'ente, in un'ottica non adempimentale volta a 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; recuperare la fiducia di cittadini e imprese verso la pubblica amministrazione.; contribuire alla crescita economica e sociale del territorio e del paese; rinobilitare, nel senso di "riportare a un più elevato livello di dignità o di decoro dopo un periodo di decadenza o di avvilitamento", il ruolo dei funzionari pubblici ("a servizio della Nazione").

Quanto sopra nella convinzione che per la riaffermazione dell'etica pubblica l'attività legislativa deve essere supportata da azioni concrete capaci di incidere sull'andamento della pubblica amministrazione.

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione con validità 2018-2020 è stato adottato con Atto del Presidente n. 13 del 30.01.2018.

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.

Inalterato anche nel piano l'altro aspetto caratterizzante il sistema congiunto di prevenzione della corruzione e dell'illegalità di Comune e Provincia di Prato ovvero 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 illecite o illecite e a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

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

In data 31.01.2018 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.

L'adozione di procedure comuni tra Comune e Provincia di Prato per il monitoraggio del livello di rischio insito nei processi e nelle attività gestiti, di misure comuni per l'attenuazione del rischio e di strumenti di controllo omogenei sullo stato di attuazione delle stesse ha contribuito sia ad innalzare il livello di effettiva attuazione del piano sia ad aumentare l'efficacia delle misure di prevenzione, le quali, per la grande concretezza che le denota, si sono dimostrate rispondenti e funzionali al contesto di entrambi gli enti, nonostante la loro diversa realtà dimensionale e organizzativa.

Il RPC ha dato impulso e coordinamento ai fini dell'attuazione del PTPC effettuando un monitoraggio attento in stretta collaborazione con gli uffici. Sono stati realizzati appositi incontri con i vari responsabili dei servizi per sviluppare sinergie. Il RPC ha inoltre promosso la partecipazione a interventi formativi in house di interesse trasversale e specifici al tema

dell'anticorruzione, individuando egli stesso, in alcuni casi, i contenuti ed i docenti per favorire lo sviluppo di una cultura del pubblico dipendente volta all'attuazione dei principi previsti dal piano.

L'attività di controllo interno è stata regolarmente espletata nel corso dell'anno 2017 secondo le disposizioni contenute nel Regolamento per la disciplina del sistema integrato dei controlli interni approvato con Deliberazione Consiglio Provinciale del 27.02.2013. Il numero degli atti sottoposti a controllo corrispondono a oltre il 5% del totale.

Il Piano Formativo 2017 in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza ha previsto i dovuti adempimenti in materia formativa e la promozione di una cultura del dipendente pubblico in cui l'attenzione verso fenomeni corruttivi sia parte integrante del lavoro quotidiano. Il piano operativo è stato costruito in sinergia tra Comune di Prato, Provincia e Comuni dell'Area.

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 2017.

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.

Sono state messe in atto azioni per procedere al rinnovo del 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:

- 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.
- 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.

SPRAR

Si è concluso il Progetto triennale (2014 - 2016) finalizzato all'accoglienza dei rifugiati e all'attivazione di percorsi di autonomia che vedeva capofila il Comune di Prato al quale partecipavano, oltre ai Comuni dell'area pratese anche i Comuni di Bagno a Ripoli e San Casciano in Val di Pesa, e l'Azienda USL n. 4 di Prato. La Provincia ha aderito anche al nuovo Progetto 2017 - 2019.

Progetto Contratto - Contro la Tratta in Toscana

La Provincia ha aderito, in qualità di partner, al Progetto di rete "SATIS Sistema antitratta Toscano Integrazione Sociale" che vede capofila la Società della Salute pisana, conclusosi nel novembre 2017. Ha aderito al Progetto Satis II che terminerà nel novembre 2018.

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.

Il percorso è iniziato nel mese di novembre 2017 e dovrà concludersi con la rendicontazione alla Regione Toscana entro il 31.10.2018.

Progetto Lotta agli stereotipi

Il progetto è terminato il 31 luglio 2017 ed ha promosso e finanziato progetti di contrasto alla violenza di genere e azioni di conciliazione e di lotta agli stereotipi di genere.

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

spetta agli "Enti di area vasta" designare le consigliere o i consiglieri provinciali di pari opportunità.

La Provincia ha pertanto condotto 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.

La procedura si è conclusa con il Decreto di nomina da parte del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e la conseguente presa d'atto con Atto del Presidente n. 67 del 31.07.2017.

CUG

Per quanto concerne le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la provincia ha proceduto, mediante avviso di interpello per il rinnovo dei componenti, alla costituzione del nuovo organismo che si occupa della valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Prato, 28 maggio 2018

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.

Prato, 28 maggio 2018

f.to Il Direttore dell'Area
Amministrativa

Rossella Bonciolini