



PROVINCIA DI PRATO

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2018**

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Premessa

La Relazione sulla performance della Provincia di Prato relativa all'anno 2018 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 2018 mette in evidenza come i risultati del ciclo gestionale appena trascorso siano stati condizionati dal superamento del processo di riforma, avviato con la L.56/14 e interrotto in seguito agli esiti del referendum costituzionale del 4 dicembre 2016, eventi che hanno imposto la revisione delle scelte compiute e riportato all'attenzione del dibattito politico il tema delle Province e della loro funzioni.

Se il vero obiettivo della Legge 56/14 non era una riforma di sistema, bensì lo svuotamento delle Province nella prospettiva del loro definitivo superamento, da realizzare con la decostituzionalizzazione dell'ente intermedio, il fallimento di tale progetto di cancellazione ha avuto ripercussioni negative non tanto con riferimento al destino degli enti autonomi, quanto sulla loro condizione di "inadeguatezza" finanziaria e politica di erogare servizi ai cittadini e alle comunità.

La Relazione sulla performance per l'anno 2018 non può pertanto prescindere da una sintetica analisi del contesto istituzionale che ha condizionato le aspettative di inizio anno e gli obiettivi strategici da perseguire, in una prospettiva di ente che si è andata man mano riappropriando, nel corso dell'anno, del proprio ruolo sul territorio e della propria dimensione di "area vasta".

Indice

1. Il contesto istituzionale di riferimento	pag.4
2 Il programma di governo della Provincia di Prato	pag.4
3. L'Amministrazione Provinciale	pag. 7
3.1 <i>La struttura organizzativa</i>	pag. 7
3.2 <i>Le risorse umane</i>	pag. 8
3.3 <i>Il pareggio di bilancio</i>	pag. 10
4. La performance 2018	pag. 10
4.1 <i>Il Piano della Performance</i>	pag. 10
4.2 <i>Il ciclo della performance e il ciclo della programmazione</i>	pag. 11
4.3 <i>Il sistema di misurazione e valutazione della performance</i>	pag. 11
4.4. <i>La performance del personale dirigente</i>	pag. 12
4.5 <i>La performance del personale incaricato di posizione organizzativa</i>	pag. 14
4.6 <i>La performance organizzativa</i>	pag. 15
4.7 <i>La performance del personale dipendente</i>	pag. 16
5. Il Piano di prevenzione della corruzione e dell'illegalità di Comune e Provincia di Prato	pag. 18
6. La Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, Sistema integrato dei controlli, formazione del personale	pag. 20
7. Le Pari opportunità	pag. 20

1. Il contesto istituzionale di riferimento

L'assetto attuale delle Province è il risultato di una riforma lasciata in sospeso, che ha scontato un eccesso di contenimento dell'agibilità politica ed istituzionale con una eliminazione di organi e forte riduzione di risorse e personale.

Ad inizio anno, come riportato nella Piattaforma programmatica UPI di gennaio 2018, appariva 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.”*

Nel 2018, dopo anni in cui le Province sono state oggetto di una drastica riduzione delle risorse finanziarie ed umane che le caratterizzava, è cominciata a maturare l'esigenza di dare una nuova direzione a quel processo di riforma, elaborando un nuovo modello di Provincia, atto a conferire a questi Enti di secondo livello un nuovo ruolo e delle nuove competenze.

È da queste ragioni che in numerosi dibattiti sul tema (Fonti UPI), è risultata evidente l'esigenza di una revisione delle Province, da intendersi nel nuovo ruolo di “casa dei Comuni”, dove i Comuni riescano a riconoscersi ed essere parte integrante e co-protagonista di una visione di sviluppo complessiva del territorio di Area Vasta.

La Provincia con funzioni prevalenti (se non esclusive) di area vasta è sicuramente una risposta al riordino delle competenze, fondamentale a costruire il “luogo” in cui la cooperazione tra i Comuni possa essere attiva e propositiva, capace di condividere strategie e di costruire una visione complessiva e omogenea dello sviluppo dei territori e delle comunità ad esse appartenenti, riconsegnando così piena dignità alla Provincia quale ente a servizio dei Comuni.

Il suo compito prevalente dovrà essere quello di mettere in rete e raccordare il territorio attraverso un ruolo forte di coordinamento e integrazione dei soggetti (Comuni in primis). “Fare rete” per concentrare risorse, forze e sforzi dell'intero sistema territoriale in una prospettiva di sviluppo e innovazione non solo dell'area vasta ma del Paese intero.

Nel frattempo, con la legge n. 205 del 27.12.2017 (Legge di Bilancio 2018), il Parlamento è tornato a finanziare almeno in parte le funzioni di competenza provinciale - prime fra tutte quelle inerenti le scuole e le strade - prevedendo a tal fine anche la riapertura dei processi assunzionali.

In assenza di un intervento legislativo in tal senso, la costruzione di un nuovo ente di area vasta si attua attraverso le azioni concrete delle Province stesse, nell'ottica di una programmazione di governo del territorio, in modo da “reagire” nonostante l'assenza di strategie a livello nazionale, non spreco delle nuove opportunità finanziarie e ripartendo dai territori e dai loro bisogni.

2. Il programma di governo della Provincia di Prato

Il Programma di Governo del neo eletto Presidente della Provincia (ottobre 2018) rappresenta *“il documento contenente le linee programmatiche riguardanti le azioni relative alle attività amministrative da realizzare e i progetti relativi a specifiche finalità da svolgere nel corso del mandato sotto il coordinamento del Presidente”* e costituisce la sintesi della sfida che la Provincia di Prato ha assunto nei confronti della sua comunità di riferimento, dopo anni in cui è stata fortemente “depauperata” delle sue risorse umane e finanziarie nonché delle sue stesse funzioni, senza aver potuto esercitare il ruolo di ente di area vasta che la stessa Legge 56/2014 riconosceva agli enti intermedi.

Il Programma fissa i capisaldi dell'azione politico-amministrativa, fornisce quindi le indicazioni operative che la struttura dell'Ente è chiamata ad applicare in modo puntuale, venendo poi valutata sulla base dei risultati ottenuti.

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

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

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

Valorizzazione del ruolo del Vicepresidente e dei Consiglieri delegati, che dovranno essere sempre più coinvolti nelle attività della Provincia, operando fianco a fianco con il Presidente per l'attuazione collegiale del programma di governo ed esercitando, relativamente alle funzioni di competenza, una puntuale attività di impulso nei confronti della struttura amministrativa.

La costituzione di una sorta di "cabina di regia", impegnata nel puntuale esercizio delle competenze esecutive, consentirà altresì una fattiva partecipazione dei diretti rappresentanti delle comunità locali alle attività della Provincia, garantendone maggiormente la vicinanza alle reali esigenze ed aspettative della cittadinanza.

Al Presidente spetterà coordinare e valorizzare le attività di tutti gli amministratori di estrazione comunale che avranno dato la disponibilità a partecipare all'esercizio della funzione esecutiva della Provincia stessa.

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

Rinnovato ruolo della Provincia da concretizzarsi nell'esercizio di una funzione di promozione e coordinamento di servizi trasversali a beneficio dei Comuni di più piccole dimensioni, in ambiti che, per carenza di personale e risorse, hanno trovato in questi ultimi anni maggiore difficoltà di gestione. L'obiettivo di mandato consiste nel ribaltare il modello a cui la Provincia è stata costretta negli ultimi anni, trasformando un Ente che oggi deve cercare il supporto di soggetti terzi per potersi approvvigionare dei servizi che le sono essenziali, in un Ente che potrà costituire valido supporto per i Comuni del territorio nell'esercizio delle attività proprie di tali enti.

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

Il mutato quadro legislativo di riferimento, introdotto dalla riforma delle funzioni provinciali operata dalla legge n. 56/2014, ha mantenuto in capo alla Provincia la funzione fondamentale della pianificazione territoriale attuata attraverso la redazione del Piano territoriale di coordinamento provinciale. Obiettivo di mandato sarà pertanto quello di adeguare lo strumento della pianificazione territoriale della provincia di Prato alla vigente normativa regionale relativa al Governo del territorio, che ha mutato in maniera sostanziale il quadro di riferimento, costituito ora dalla L.R. n. 65/2014, dal P.I.T. con valenza di Piano Paesaggistico e dalle altre normative vigenti di settore.

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

Il modello organizzativo attuale è nato in una fase della vita dell'Ente in cui - come si è premesso - le funzioni provinciali erano oggetto di un progressivo processo di modifica ed il personale risultava quanto mai ridotto nel numero. Nel Programma di Governo è effettuata la scelta di creare nell'ambito di ciascuna area dei macro-servizi, cui attribuite numerose funzioni - spesso tra loro poco omogenee - da gestire con l'apporto intercambiabile dell'esiguo personale disponibile.

Alla luce del rinnovato ruolo che le Province dovranno assumere nei prossimi anni e considerata l'auspicata possibilità di procedere a nuove assunzioni, verrà analizzato un nuovo modello organizzativo, atto a garantire l'esercizio ottimale delle funzioni provinciali, in parte già riformate ed in parte probabile oggetto di ulteriore riforma.

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

a) Manutenzione e messa in sicurezza degli edifici scolastici

Uno degli obiettivi primari dell'Ente per i prossimi anni sarà quello di operare per avere scuole moderne e sicure, programmando e finanziando interventi di messa in sicurezza degli immobili con priorità per quelli finalizzati all'ottenimento dei certificati di prevenzione incendi ed all'adeguamento alle norme antisismiche. La Provincia utilizzerà comunque il "repertorio progetti" di cui l'ente si è dotato in occasione del bando ministeriale per la programmazione 2018/2020 per intercettare ed utilizzare tutte le eventuali opportunità di finanziamento, nazionali e comunitarie, che dovessero presentarsi nei prossimi anni, oltre che verificare la possibilità di dare attuazione a tali progetti con proprie risorse di bilancio.

b) Valorizzazione dei beni patrimoniali

Nel Programma di mandato sono stati indicati importanti interventi di riqualificazione e riconversione di parte del patrimonio immobiliare provinciale, al fine di intervenire su una serie di edifici con caratteristiche tipologiche e funzionali differenziate, gran parte dei quali risultano allo stato attuale inutilizzati.

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

Infatti, dall'elaborazione delle informazioni sul dimensionamento scolastico che caratterizza l'ambito provinciale, è emerso il dato del trend di crescita continua e costante della popolazione scolastica e la necessità, per questa amministrazione, di sopperire con urgenza alla carenza di spazi per la didattica.

c) Manutenzione e messa in sicurezza delle strade di competenza

La Provincia opera per garantire e progressivamente incrementare la qualità della rete viaria in termini di efficienza, sicurezza e decoro delle strade e delle relative pertinenze, oltre che nell'adeguare la rete stessa alle esigenze di mobilità che il territorio manifesta o che si ritengono funzionali allo sviluppo del territorio provinciale e di quelli confinanti.

L'impegno dell'ente sarà quello di garantire le attività di monitoraggio e sorveglianza delle condizioni qualitative e di sicurezza della viabilità di propria competenza, attuando con immediatezza, ove necessario, gli interventi di manutenzione ordinaria (cura del verde; sfalcio dell'erba ai bordi stradali; mantenimento in efficienza della segnaletica orizzontale; mantenimento in efficienza della segnaletica verticale esistente e installazione di nuova segnaletica e barriere di sicurezza, ecc.) o di manutenzione straordinaria (rinnovamento e implementazione delle barriere di sicurezza, regimazione idraulica, risanamenti e rifacimenti della pavimentazione stradale, rinnovamento e implementazione della segnaletica verticale, ecc).

Il ruolo della Provincia si dovrà configurare quindi, anche in questo caso, come quello di soggetto di promozione e coordinamento di opere strategiche che interessano il territorio di più amministrazioni locali e che sono destinate a produrre benefici ricadenti nell'intera area della provinciale.

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

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

Il quadro in cui si collocano le funzioni e le competenze della Provincia in materia di istruzione è un quadro fortemente integrato con il territorio. Tutto ciò implica l'instaurarsi di un rapporto di mutua sussidiarietà tra i soggetti istituzionali, il sistema scolastico e formativo, il mondo del lavoro ed il territorio di riferimento.

In quest'ottica saranno curate le azioni di concertazione con gli Istituti scolastici, al fine di valutare le criticità legate anche al dimensionamento scolastico, vagliando soluzioni per l'ottimale collocazione degli indirizzi di studio.

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

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

Sarà cura dell'Ente adottare, nei limiti delle risorse disponibili, ogni azione volta a migliorare il livello di "benessere" scolastico, garantendo la sicurezza degli edifici e la loro fruibilità da parte degli studenti.

c) Valorizzazione degli spazi sportivi provinciali

Nell'ottica della più ampia fruizione degli impianti sportivi, saranno gestite azioni e strategie volte a garantire il pieno utilizzo delle strutture provinciali. L'analisi del fabbisogno del territorio, in particolare del mondo dell'associazionismo, permetterà di sviluppare interventi il più possibile tesi a soddisfare le esigenze del mondo sportivo, con una particolare attenzione al settore giovanile.

Sarà inoltre obiettivo dell'Ente:

- favorire l'equilibrio nei rapporti tra scuole e società sportive, per un ottimale utilizzo degli spazi;
- individuare azioni strategiche volte ad ottenere un incisivo miglioramento della gestione degli impianti attraverso la concertazione con le società e con le scuole;
- monitorare costantemente la spesa e l'entrata, garantendo il rispetto dei termini d'incasso.

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

L'Ente sarà fortemente impegnato a garantire il diritto all'istruzione al fine del conseguimento di un diploma o di una qualifica professionale entro il diciottesimo anno di età anche attraverso politiche volte all'integrazione degli alunni migranti.

S'intende proseguire il percorso già avviato in passato, favorendo sinergie e progettazioni mirate ad una valorizzazione e diffusione delle buone pratiche maturate e al consolidamento dei risultati ottenuti. Sarà dunque obiettivo primario quello di contrastare l'insuccesso, l'abbandono e la dispersione scolastica mediante un approccio integrato scuola-territorio, favorendo l'inclusione e l'accoglienza.

e) Pari opportunità

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

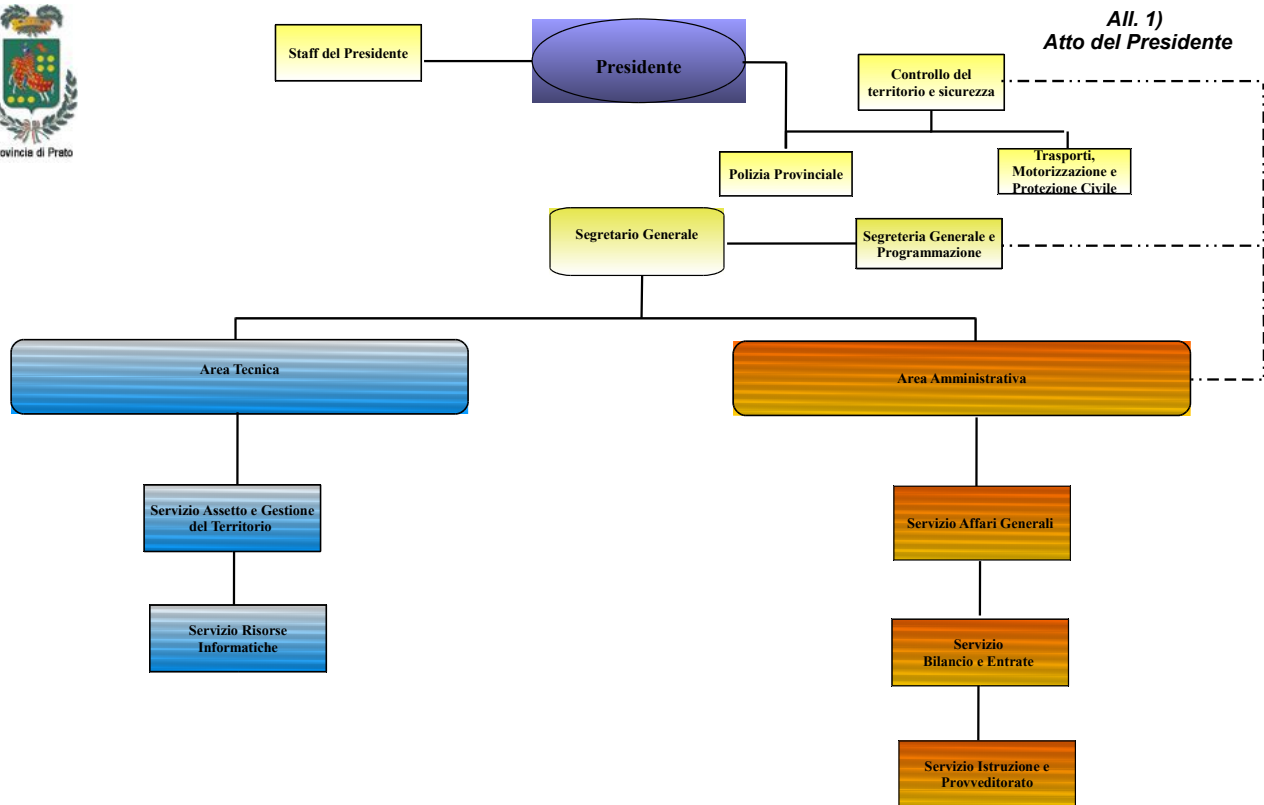
L'Amministrazione metterà dunque in campo attività mirate ad attuare la parità di genere ed il contrasto alla violenza, in collaborazione con i soggetti pubblici e privati ed in attuazione di Accordi con la Regione Toscana, allo scopo di eliminare gli stereotipi associati al genere, contrastare l'omofobia, migliorare la qualità della vita attraverso politiche di conciliazione dei tempi.

Proseguiranno infine le azioni del Centro Antidiscriminazione, organismo provinciale che 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.

3. L'Amministrazione provinciale

3.1 La struttura organizzativa

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



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

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

L'azione organizzativa a livello meso si affina mediante la definizione dei contenuti di ciascuna posizione organizzativa, (determinazione dirigenziale n. 1015 del 28.06.2016) ed i provvedimenti relativi al conferimento dei rispettivi incarichi condotti secondo le modalità previste dal dettato regolamentare.

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

3.2 Le risorse umane

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

- spesa stimata alla data del 8.4.2014 = € 6.221.792,77;
- spesa rideterminata al 50% = € 3.110.896,39, calcolata con riferimento al trattamento economico fisso, continuativo ed accessorio, oltre agli oneri riflessi ed all'imposta regionale per le attività produttive.

Pertanto la dotazione organica dell'Ente a far data dal 30 agosto 2017, 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	In servizio alla data del presente atto	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.

Alla data del 31.12.2017 risultavano in servizio n. 59 unità di personale, compresi n.4 dipendenti del Mercato del Lavoro assegnati all' Ufficio Comune Provincia/Regione. Nell'anno 2018 si sono verificate complessivamente n. 7 cessazioni:

- n. 1 cessazione di personale per mobilità presso la Regione Toscana;
- n. 1 cessazione per dimissioni volontarie dal servizio;
- n. 1 cessazione per dimissioni dal servizio con trattamento di pensione;
- n. 4 cessazioni per trasferimento all'Agenzia Regionale per il Lavoro di n. 4 dipendenti del Mercato Del Lavoro.

La Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di Bilancio 2018) ha ripristinato, nei limiti consentiti, la facoltà di assunzione di personale nelle Province, previa definizione del piano di riassetto organizzativo quale passaggio obbligatorio e atto presupposto per procedere a nuove assunzioni

Con le disposizioni dettate dal legislatore con i commi 845, 846 e 847, la rinnovata facoltà assunzionale e l'abrogazione di gran parte dei divieti previsti negli anni precedenti, ha consentito, nel corso dell'anno 2018, l'assunzione di n. 4 dipendenti.

Alla data del 31.12.2018 risultavano in servizio n. 56 dipendenti, così distinti:

- n. 21 unità di cat. D
- n. 24 unità di cat. C
- n. 8 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

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

In particolare la legge 27 dicembre 2006, n. 296 Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007), che ai sensi dell'art.1, commi 557 e 557-quater della L.296/2006, stabilisce il limite di spesa di personale, al netto delle componenti escluse,

è pari al valore medio del triennio 2011/2013, come risultante dai rendiconti approvati e determinato in € 6.120.824,04=

Nell'anno 2018, a completamento del processo di trasferimento del personale a fronte del riordino delle Province, comprensivo del definitivo transito del personale del Mercato del Lavoro avvenuto in data 28 giugno 2018, si è proceduto al ricalcolo del valore medio del triennio 2011/2013, depurando la spesa riferita ai tre anni presi a parametro, del costo del personale trasferito con le rispettive funzioni ed in dettaglio del costo di n. 51 unità di personale transitato nei ruoli della Regione Toscana e del Comune capoluogo per effetto della LR n. 70/2015 e nei ruoli dell'Agenzia Regionale per il Mercato del lavoro ai sensi delle disposizioni della Legge di Bilancio 2018 (L.205/2017) commi da 793 a 797 e della L.R. 28/2018:

- n. 41 dipendenti trasferiti alla Regione Toscana per le funzioni di cui all'art. 2 della L.R. 22/2015 e per le funzioni aggiunte a seguito di integrazione della L.R. 22/2015 con LR 45/2015. Inserimento nel portale a cura della Regione Toscana;
- n. 6 dipendenti trasferiti ai comuni per funzione turismo e albi regionali terzo settore. Inserimento nel portale a cura della Regione Toscana;
- n. 4 dipendenti impegnati nello svolgimento delle funzioni e dei compiti in materia di servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro

A seguito del ricalcolo di cui sopra la media del triennio è risultata pari ad € 4.614.518,73.

Si riporta inoltre, quale parametro significativo per la Provincia di Prato, che il rapporto tra le spese di personale, al lordo delle componenti escluse ex art. 1, co.557 della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), e le spese correnti nel 2018 è pari al 9,58% (2.249.266,33/23.481.862,67).

3.3. Il pareggio di bilancio

L'Amministrazione Provinciale di Prato, con determinazione dirigenziale n. 42 del 17.01.2019 (dati preconsuntivo) e con successiva determinazione n. 305 del 26.03.2019 con riferimento ai dati di consuntivo 2018 a seguito delle operazioni di riaccertamento residui attivi e passivi, ha dato atto del rispetto dei vincoli di finanza in termini di pareggio di bilancio per l'anno 2018.

All'Atto del Presidente n. 40 del 18.04.2019 avente ad oggetto "Rendiconto della gestione esercizio finanziario 2018 - Approvazione proposta Consiglio Provinciale" ed alla Deliberazione di Consiglio Provinciale nr. 15 del 20.05.2019 è stata allegata la relazione in merito al pareggio di bilancio 2018, 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).

4. La performance 2018

4.1. Il Piano della Performance

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

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

A tal proposito, l'art. 169 del TUEL "Piano esecutivo di gestione", ha espressamente previsto che il Peg 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, l'Atto del Presidente n. 14 del 30.01.2018 approva il Piano della performance 2018-2020, annualità 2018 e l'Atto del Presidente n. 62 del 23.05.2018 approva il Piano Esecutivo di Gestione 2018 - parte obiettivi nel quale sono compresi gli obiettivi già anticipati nel Piano della performance. Mediante Atto del Presidente n. 131 del 13.12.2018 è aggiornato il Piano Esecutivo di Gestione per quanto riguarda la della scheda dell'obiettivo codificato 2018_01_21 "Implementazione nuove disposizioni inerenti alla privacy" nella parte inerente i soggetti coinvolti, individuati in tutti i dipendenti provinciali, ognuno dei quali è chiamato alla realizzazione di tale obiettivo.

4.2. Il ciclo della performance e il ciclo della programmazione

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

Ciclo di gestione della performance	Ciclo della programmazione	Anno 2018
a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;	Bilancio di previsione 2018-2020	DCP n. 14 del 26.03.2018
	Documento Unico di Programmazione	DCP n. 13 del 26.03.2018
b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse;	Piano della Performance e Piano Esecutivo di Gestione	A.P. n. 14 del 30.01.2018 A.P. n. 62 del 23.05.2018 A.P. n. 131 del 13.12.2018
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. 7621 del 11.09.2018
d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale; e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;	Sistema di misurazione e valutazione della performance - SMIVAP. Criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance	D.G.P. n. 334 del 18.12.2012 Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente non dirigente
f) rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni e di indirizzo politico amministrativo, ai vertici delle amministrazioni nonché ai competenti organi interni ed esterni, ai cittadini, etc..	Relazioni Finali di Gestione comprensive del rendiconto degli obiettivi strategici di performance dirigenziale	A.P. n. 29 del 28.03.2019
	Rendiconto di gestione	D.C.P. n. 15 del 20.05.2019

4.3. 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.

Il Sistema non ha previsto forme strutturate di partecipazione dei cittadini alla performance organizzativa dell'Amministrazione, sia in considerazione dei limitati servizi diretti offerti dalla Provincia, sia perché il periodo di incertezza istituzionale ha privilegiato l'impegno sull'esercizio delle funzioni fondamentali piuttosto che sull'implementazione di un sistema di rilevazione del gradimento.

Tuttavia nell'anno 2019 è in fase di definizione un sistema che prenda in esame le segnalazioni di disservizi da parte dei cittadini così da contribuire alla valutazione della performance organizzativa.

4.4 La performance del personale dirigente

Per quanto riguarda il personale dirigente, il soggetto preposto alla valutazione in riferimento all'annualità 2018 è il Nucleo di Valutazione, costituito in forma monocratica.

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

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. Il Nucleo di valutazione ha proceduto a valutare ciascuna azione mediante la misurazione dei risultati conseguiti rispetto a quelli attesi, valutando pienamente raggiunta la performance organizzativa dell'Ente in riferimento all'annualità 2018.

Fattore di valutazione B: Obiettivi

La misurazione e la valutazione degli obiettivi si fondano sul presupposto che essi siano stati definiti ex ante, monitorati in itinere, misurati ex post, sia nella parte descrittiva, sia mediante specifici indicatori di misurazione.

Il Nucleo di valutazione, in possesso di tutti i dati necessari rilevati nella Relazione finale di gestione, ha proceduto alla misurazione degli obiettivi di performance dirigenziale, formalizzando la relativa valutazione.

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.

La proposta di valutazione del personale dirigenziale, secondo le risultanze di cui alla seduta del Nucleo di Valutazione del 7.06.2019, è stata recepita dal Presidente della Provincia con proprio decreto n. 21 del 12.06.2019.

Gli obiettivi di performance dirigenziale

Definizione e assegnazione degli obiettivi

Gli obiettivi strategici, che richiedono il presidio in prima persona della dirigente, sono stati declinati sia nel Piano della Performance, sia nel Piano esecutivo di Gestione, approvato con A.P. n. 62 del 23.05.2018 e, per ciascuno di essi, sono stati individuati gli indicatori/target di misurazione.

Il monitoraggio in itinere

Con nota prot. n. 7621 del 11.09.2018 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 31.08.2018.

Il monitoraggio ha consentito di verificare la rispondenza in itinere delle attività rispetto alle previsioni iniziali dimostrando il pieno rispetto dei tempi previsti.

Rendicontazione dei risultati

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

L'Atto del Presidente n. 29 del 28.03.2019 approva la Relazione finale di gestione anno 2018. 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.

In possesso delle informazioni e dei dati necessari, il Nucleo di valutazione, nella seduta del 07.06.2019, ha proceduto alla misurazione e valutazione degli obiettivi di performance dirigenziale, secondo quanto di seguito descritto:

N.	Denominazione	Punteggio di misurazione
----	---------------	--------------------------

1	Piano di riassetto organizzativo 2018-2020	100%
2	Gestione delle scuole secondarie	100%
3	Ampliamento del plesso scolastico Istituto Buzzi	95%
4	Costruzione della nuova palestra presso il polo scolastico di San Paolo	100%
5	Aggiornamento sezione trasparenza	100%
6	Implementazione nuove disposizioni inerenti la privacy	100%

4.5 La performance del personale incaricato di posizione organizzativa

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

Gli obiettivi attribuiti dalla dirigente a ciascun incaricato di posizione organizzativa sono definiti nel Piano esecutivo di gestione.

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.

Le risultanze del processo di valutazione dimostrano un ottimo livello di performance del personale incaricato di posizione organizzativa.

4.6 La performance organizzativa

Come per le annualità 2016 e 2017 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, 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 2016, a seguito della riforma Delrio, è divenuto, nel 2017 e nel 2018, ancora più assiduo al fine non solo di presidiare la continuità nello svolgimento di servizi e di funzioni, ma anche di cogliere le nuove opportunità di rilancio.

In presenza di una compagine dirigenziale fortemente ridotta - n. 1 unità - si è confermato a livello meso il presidio delle responsabilità intermedie mediante il conferimento di incarichi di posizione organizzativa. A livello micro le singole risorse umane sono state chiamate ad un orientamento flessibile del lavoro, acquisendo competenze nuove e/o diversificando gli ambiti di attività.

Conseguentemente gli obiettivi istituzionali e di gestione del 2018 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.

Il volume della produzione ha visto, nel 2018, un fenomeno inverso rispetto agli anni precedenti. Il mantenimento del volume complessivo degli atti non solo non è diminuito - per effetto della perdita di funzioni e competenze e della riduzione delle risorse finanziarie movimentate - ma la media atti/uomo registra un aumento rispetto agli anni precedenti, a testimonianza della ripresa delle attività seppur frenata dalla scarsità di risorse umane e di professionalità specialistiche e dalle conseguenti difficoltà di attivare a pieno meccanismo virtuosi.

In coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance attualmente vigente (D.G.P. 334/2012) la performance organizzativa è misurata in riferimento ad alcuni degli ambiti di cui all'art. 8 del D.lgs. 150/2009, ed in particolare:

fattore b) "L'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, del livello previsto di assorbimento delle risorse";

fattore d) "La modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi";

fattore f) “L’efficienza nell’impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all’ottimizzazione dei tempi e dei procedimenti amministrativi”;

fattore 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 (Verbale n. 2/2018), come di seguito descritto:

Fattori di valutazione	Risultato atteso	Valutazione/5
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.	Attuazione di un piano di interventi di manutenzione ordinaria su edifici scolastici e immobili uso uffici.	5/5
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.	Attuazione di un piano di ottimizzazione degli spazi destinati ad aule e laboratori scolastici.	5/5
d) modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e capacità di attuazione di piani e programmi.	Interventi di efficientamento della macchina amministrativa attraverso la rideterminazione dell’orario di lavoro e l’applicazione tempestiva dei nuovi istituti contrattuali introdotti dal nuovo CCNL.	5/5
f) l'efficienza nell'impiego delle risorse	Mantenimento dei volumi della produzione rispetto agli anni precedenti.	5/5
h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.	Conseguimento di azioni e progetti di promozione delle pari opportunità.	5/5

4.7 La performance del personale dipendente

Il nuovo Contratto integrativo decentrato, sottoscritto tra la delegazione di parte datoriale e la delegazione di parte sindacale in data 20.12.2018, la cui disciplina è definita in coerenza con le disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del 21.05.2018, stabilisce che le risorse destinate alla performance organizzativa siano ripartite tra gli obiettivi classificati come tali nel Piano della performance e, a seguito della misurazione, rapportate al grado di raggiungimento.

L’Atto del Presidente n. 131 del 13.12.2018 modifica il Piano Esecutivo di Gestione 2018 nella scheda riferita all’obiettivo strategico “Implementazione nuove disposizioni inerenti alla privacy” nella parte inerente i soggetti coinvolti che devono intendersi individuati in ciascuno dei

dipendenti della Provincia di Prato. Tale obiettivo rileva pertanto ai fini dell'attribuzione dei premi collegati alla performance organizzativa. In possesso dei dati necessari rilevati nella Relazione finale di gestione, Il Nucleo di valutazione ha proceduto alla misurazione di tale obiettivo, compreso tra quelli di performance dirigenziale, formalizzando la relativa valutazione nel Verbale n. 2/2018.

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

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 tutti gli obiettivi riferiti alla gestione 2018.

2018_01_01	Piano di riassetto organizzativo 2018-2020
2018_01_02	Gestione delle scuole secondarie
2018_01_03	Ampliamento del plesso scolastico Istituto Buzzi
2018_01_04	Costruzione della nuova palestra presso il polo scolastico di San Paolo
2018_01_05	Gestione Viabilità
2018_01_06	Gestione Immobili provinciali
2018_01_07	Gestione e Attuazione del Piano Territoriale di Coordinamento
2018_01_08	Gestione ordinaria Staff Segretario
2018_01_09	Variabili organizzative e processo valutativo
2018_01_10	Gestione ordinaria Pari Opportunità
2018_01_11	Gestione Provveditorato, Acquisti e Assicurazioni
2018_01_12	Polizia Provinciale
2018_01_13	Gestione ordinaria motorizzazione
2018_01_14	Gestione ordinaria Protezione civile
2018_01_15	Gestione ordinaria Servizio Finanziario
2018_01_16	Gestione ordinaria Affari Legali e Sanzioni Amministrative
2018_01_17	Gabinetto Presidenza, Archivio e Protocollo
2018_01_18	Gestione giuridica ed economica del personale
2018_01_19	Programmazione offerta scolastica e sportiva
2018_01_20	Aggiornamento sezione Trasparente
2018_01_21	Implementazione nuove disposizioni inerenti la privacy

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 in servizio sono state capaci di rispondere flessibilmente alle esigenze dell'organizzazione. Tuttavia si può notare anche una certa differenziazione nell'attribuzione dei punteggi.

Range valutativo	2018	
	N. Dip.	% dip.
96 -100	35	70,00
91-95,99	11	22,00
81-90,99	3	6,00
71-80,99	1	2,00
61-70,99		0,00
51-60,99		0,00
	50	

In riferimento all'annualità 2018 il sistema premiale correlato alla performance del personale dipendente è definito nel nuovo Contratto integrativo decentrato, sottoscritto tra la delegazione di parte datoriale e la delegazione di parte sindacale in data 20.12.2018, la cui disciplina è definita in coerenza con le disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del 21.05.2018.

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

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

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

La Provincia di Prato ha inteso la "trasparenza" e gli obblighi derivanti dalle normative in materia, non solo come adempimento alle disposizioni sopravvenute, bensì come forma di

partecipazione del cittadino alla vita democratica e quindi come accessibilità totale alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, compresi gli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, nonché i risultati dell'attività di misurazione e valutazione.

L'elaborazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) per il triennio 2018 - 2020 del Comune e della Provincia di Prato è avvenuto in attuazione della convenzione per l'esercizio associato delle funzioni in materia di anticorruzione, trasparenza e controllo di regolarità amministrativa rinnovata tra Comune e Provincia fino al 30 giugno 2019. E' stata dunque confermata l'impostazione di un piano congiunto tra i due enti, già sperimentata per l'annualità 2017. Ciò anche in considerazione della positiva ricaduta in termini di efficacia derivante dall'omogeneizzazione delle attività propedeutiche alla stesura e aggiornamento dei piani (analisi del contesto esterno, individuazione delle aree di rischio, mappatura dei processi/attività di competenza, valutazione del rischio) e dall'adozione di metodologie di analisi standardizzate.

La stesura è stata effettuata nel rispetto delle disposizioni dei vari Piani Nazionali Anticorruzione ovvero

1) Delibera Civit n. 72 del 11 settembre 2013 (Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione); 2) Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 (Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione); 3) Determinazione ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 (Piano Nazionale Anticorruzione 2016); 4) Deliberazione ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017 (Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione); 5) Deliberazione ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018 (Aggiornamento al Piano Nazionale 2018). Costituendo la sezione "Trasparenza" parte integrante ed essenziale del presente piano triennale di prevenzione della corruzione, l'elaborazione è avvenuta altresì nel rispetto delle due linee guida emanate da ANAC in materia di attuazione degli obblighi di pubblicità e trasparenza ai sensi del decreto legislativo 14 aprile 2013 n. 33, così come modificato dal decreto legislativo n. 97/2016 e approvate rispettivamente con determinazione n. 1310 del 28 dicembre 2016 e n. 1134 del 8 novembre 2017 (quest'ultima con riferimento agli obblighi di società ed enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni).

L'elaborazione del piano è stata preceduta da una consultazione pubblica, con la quale la società civile (cittadini e istituzioni) è stata invitata a presentare proposte, suggerimenti e osservazioni in merito ai contenuti del piano.

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

Nella stesura del documento è stato tenuto conto anche delle modificazioni normative introdotte al Codice degli appalti Pubblici, conferma l'impostazione già propria dei piani precedenti, quale strumento (non regolamentare) di orientamento dei comportamenti organizzativi dell'ente, in un'ottica non adempimentale e si pone l'obiettivo del raggiungimento delle seguenti finalità:

- riaffermare il principio costituzionale della "buona amministrazione" (buon andamento e imparzialità);
- creare e mantenere un ambiente di diffusa percezione della necessità di rispettare regole e principi. L'intento è quello di mantenere alta l'attenzione di tutto il personale su questi temi, affinché ciascuno possa fornire il proprio contributo quotidiano al lavoro all'interno del proprio ente e, conseguentemente, al miglioramento del piano;
- recuperare la fiducia di cittadini e imprese verso la 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 illegittime o illecite e a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

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

In data 25.01.2019 si è provveduto a pubblicare la Relazione annuale - anno 2018 - del Responsabile della Prevenzione della Corruzione ai sensi dell'art.1, comma 14, della Legge 190/2012, predisposta su modello fornito da ANAC dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione nella persona del Segretario Generale.

Il ruolo del RPCT, prevalentemente concentrato nell'impulso al raggiungimento di livelli sempre maggiori di efficacia nell'attuazione del PTPC, si è tradotto in continue azioni di monitoraggio e coordinamento in sinergia con i vari servizi dei due enti. Ciò ha comportato l'adozione di alcune modifiche (adottate rispettivamente con D.G.C. n. 223/2018 e Atto del Presidente della Provincia n.88/2018) al piano stesso nel corso dell'anno volte a migliorarne la funzionalità e l'applicabilità al contesto degli enti. Il RPC ha, inoltre, promosso la partecipazione a interventi formativi di interesse trasversale e specifici al tema dell'anticorruzione, individuandone egli stesso i contenuti. Con la sua attiva partecipazione agli eventi formativi ha contribuito a tradurre in concreti e attuativi i concetti relativi ai principi previsti dal piano.

L'attività di controllo interno è stata regolarmente espletata nel corso dell'anno 2018 secondo le disposizioni contenute nel Regolamento per la disciplina del sistema integrato dei controlli interni approvato con Deliberazione Consiglio Provinciale del 27.02.2013. Sono stati redatti 2 report semestrali e una relazione finale.

Il Piano Formativo 2018 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. Parte del piano operativo è stato costruito in sinergia tra Comune di Prato, Provincia e Comuni dell'Area. Sono stati organizzati eventi formativi sui temi della trasparenza, anticorruzione, del nuovo regime del pubblico impiego, approfondimento in materia di appalti, il nuovo CCNL" del 29.3.2018, corsi specifici per Polizia Provinciale. Ampio spazio è stato dedicato alla formazione sui temi della privacy in ottemperanza a quanto previsto dal Regolamento UE 679/2016 sulla protezione dati personali.

I partecipanti sono stati individuati di volta in volta dai dirigenti in base alle funzioni ricoperte e agli argomenti approfonditi. Questo ha garantito l'appropriatezza dei destinatari ed un positivo risultato delle indagini di customer's satisfaction.

7. Le pari opportunità

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

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

La Provincia inoltre, attraverso il Centro Antidiscriminazione, ha tra i suoi obiettivi principali il contrasto alle discriminazioni e a tal fine coordina la rete territoriale di 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 2018.

Violenza di genere

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

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

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

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

Centro antidiscriminazione

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

- 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 Satis II - Contro la Tratta in Toscana

La Provincia ha rinnovato la propria adesione, in qualità di partner, al Progetto di rete "SATIS Sistema antitratta Toscano Integrazione Sociale" . Il Progetto Satis II è terminato 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 progetto, iniziato nel mese di novembre 2017, si è concluso con la rendicontazione alla Regione Toscana entro il 31.10.2018.

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.

Consigliera di parità

La Provincia, dopo aver proceduto alla selezione della figura della Consigliera di parità effettiva e supplente, ha posto in essere gli atti per permettere l'espletamento delle loro funzioni.

Prato, 12.06.2019

f.to Il Direttore dell'Area
Amministrativa

Rossella Bonciolini

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

Prato, 12.06.2019

f.to Il Direttore dell'Area
Amministrativa

Rossella Bonciolini