



PROVINCIA
DI REGGIO EMILIA

Relazione sulla Performance

Anno 2024

Indice

	<i>Pag.</i>
Premessa	3
Sezione 1 – Il contesto istituzionale e gli obiettivi dell’Ente	5
Sezione 2 – L’organizzazione e le risorse umane	8
Sezione 3 – Il ciclo di gestione della performance	12
Sezione 4 – Le pari opportunità	14
Sezione 5 – Obiettivo di riduzione dei tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni - Rendicontazione	15
Sezione 5 – Consuntivo di attività, obiettivi e progetti	16

Allegati:

- **Allegato 1)** Consuntivo attività e progetti – schede per servizio
- **Allegato 2)** Consuntivo schede progetti speciali

Premessa

L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto il Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO), allo scopo di superare la molteplicità, e conseguente frammentazione, degli strumenti di programmazione in uso e nella prospettiva di adottare una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo delle amministrazioni. Con il D.P.R. 24/06/2022 n.81 è stato approvato il Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di Attività e Organizzazione.

Fra i Piani assorbiti dal PIAO, risulta compreso il Piano della performance di cui all'art. 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150. Con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 30 giugno 2022, n. 132, è stato adottato il "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", il cui art. 3 prevede che la Performance è una sottosezione del PIAO, è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150/2009 ed è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione.

Con Decreto presidenziale n. 18 del 13/02/2024 è stato approvato il PIAO 2024-2026 della Provincia di Reggio Emilia, successivamente modificato e integrato con i Decreti n. 105 del 31/05/2024, 186 del 07/10/2024 e 239 del 06/12/2024, alla cui Sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione" - Sottosezione 2 "Performance" integralmente si rinvia. Si specifica che gli obiettivi di performance sono contenuti negli allegati 2.2.A, 2.2.B e 2.2.C secondo due diverse modalità di rappresentazione:

- l'Allegato 2.2.A contiene gli obiettivi di performance correlati agli stakeholder;
- l'Allegato 2.2.B contiene gli obiettivi gestionali di 2° livello;
- l'Allegato 2.2.C contiene i progetti speciali di particolare rilevanza per l'Ente che possono essere oggetto di incentivazione ai sensi delle vigenti norme contrattuali.

Si richiamano, inoltre, le previsioni contenute nel PIAO 2024 e il questionario della Corte dei Conti al bilancio di previsione 2024-2026 redatto dall'organo di revisione, in ordine all'obiettivo di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni di cui all'art 4 bis, del D.L. 24 febbraio 2023, n. 13 e alla circolare della F.P. n. 1/2024.

Le novità introdotte dall'art. 6 del decreto legge n. 80/2021, non hanno apportato modifiche alle disposizioni riguardanti la "Relazione sulla performance" prevista dall'art. 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo n. 150/2009, documento che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. Tale documento è adottato dalle amministrazioni e validato dall' Organismo Indipendente di Valutazione della performance entro il 30 giugno di ogni anno e fa riferimento al ciclo della performance avviato l'anno precedente. In ottemperanza alle citate disposizioni, si è provveduto ad elaborare il documento che compendia le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'arco dell'anno 2024 nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto delle attività istituzionali.

L'impostazione della Relazione si conforma, con alcuni elementi di semplificazione, allo schema approvato negli anni precedenti. Ai sensi della normativa vigente in materia, la presente Relazione è pubblicata sul sito istituzionale della Provincia nella sezione Amministrazione

Trasparente.

La presentazione Relazione si compone pertanto:

- del presente documento che è articolato in n. 6 sezioni;
- della sintesi delle attività e progetti gestionali realizzati e relativi indicatori (All. 1);
- della consuntivazione dei progetti speciali di particolare rilevanza per l'Ente, oggetto di incentivazione ai sensi delle vigenti norme contrattuali (All. 2).

Nella logica di favorire una migliore comprensione della relazione, viene dato conto brevemente anche degli aspetti condizionanti l'azione amministrativa dell'Ente derivanti dal contesto organizzativo e dall'andamento delle risorse umane disponibili per l'attuazione dei progetti.

Sezione 1 – IL CONTESTO ISTITUZIONALE E GLI OBIETTIVI DELL'ENTE

Il 2024 ha visto il proseguo e la piena affermazione delle collaborazioni istituzionali e dei processi consociativi in grado di far sintesi delle esigenze locali, mediante una rete che tenga insieme i territori e consenta di erogare servizi di qualità ai cittadini e alle imprese in un'ottica di semplificazione amministrativa e di riduzione dei costi, di cui la Provincia si è fatta interprete e capofila.

Complessivamente l'attività a favore dei comuni assume un carattere costitutivo dell'identità della Provincia stessa che svolge sempre più un ruolo di coordinamento dei servizi, in particolare attraverso l'esercizio delle funzioni di Stazione Unica Appaltante, di Ufficio associato per le verifiche sismiche previste dalla LR 19/2008, di Ufficio Unico dell'Avvocatura (UUA), di Ufficio Associato per la Legalità la cui convenzione è stata rinnovata nel 2024, e dell'Ufficio associato per i Procedimenti disciplinari e Servizio Ispettivo nell'ambito della gestione delle risorse umane, oltre allo sviluppo e coordinamento delle funzioni in campo tecnologico e informatico e al proprio ruolo di coordinamento informale in vari ambiti.

Gli indirizzi e obiettivi strategici dell'ente sono stati declinati nel DUP 2024-2026 approvato con Deliberazione di Consiglio provinciale n. 39 del 21/12/2023 e sono volti a garantire l'ottimale esercizio delle funzioni fondamentali attribuite alla Provincia, con particolare riguardo a:

01 Servizi istituzionali, generali e di gestione

Garantire l'efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse finanziarie e umane e assicurare l'accessibilità da parte dei cittadini agli ambiti e ai servizi della pubblica amministrazione. Rafforzare la cooperazione istituzionale, garantire la diffusione e la condivisione tra le amministrazioni locali delle migliori pratiche, esercitare ed incentivare le funzioni di stazione unica appaltante, assumere un ruolo di servizio e coordinamento di alcuni servizi per i comuni. Sviluppare e coordinare le funzioni in campo tecnologico e informatico. Diffusione della cultura della legalità.

PNRR monitoraggio e rendicontazione

Il Pnrr (Piano Nazionale Ripresa e Resilienza) è il Piano, finanziato dall'Unione Europea, per la rinascita economica del sistema Paese, a seguito della depressione economica dovuta alla pandemia da Covid - 19; al PNRR si affianca il PNC (Piano Nazionale degli investimenti Complementari).

Le ingenti risorse messe in campo, circa 250 miliardi di euro, sono state suddivise in sei missioni ed obiettivi, e la loro attuazione è stata messa in capo in massima parte alle pubbliche amministrazioni sia centrali che locali. La Provincia, come gli altri enti provinciali, è stata nominata soggetto attuatore per le missioni 3 "Infrastrutture per un mobilità sostenibile" e 4 "Istruzione e ricerca", con interventi finalizzati alla messa a punto di una parte delle infrastrutture provinciali per la mobilità (strade e ponti) e la ristrutturazione o la riedificazione di istituti scolastici.

Per la particolarità e specificità del Piano, tenuto conto degli adempimenti che esulano dai normali procedimenti riguardanti gli appalti, è stata istituita una direzione operativa ad hoc nella tecnostruttura dell'ente.

Gli interventi devono essere ultimati entro la fine del 2026 e al fine di garantire la regolarità amministrativa, contabile e tecnica, è stato creato un Gruppo di Controllo Interno.

04 Istruzione e diritto allo studio

Individuare soluzioni logistiche idonee per i singoli istituti scolastici. Garantire la conservazione, l'adeguamento, la sicurezza e l'efficientamento energetico del patrimonio immobiliare scolastico. Fornire adeguati livelli di confort ambientale negli edifici. Supportare i comuni del territorio nell'individuazione delle risorse finanziarie utili al miglioramento degli edifici scolastici. Proseguire nelle attività di programmazione scolastica e di coordinamento e al monitoraggio delle politiche per l'istruzione. Garantire la distribuzione dell'offerta formativa sul territorio, regolando i rapporti con gli uffici scolastici e con la Regione per le politiche di organizzazione e sviluppo della rete scolastica, dell'offerta formativa. Programmare e gestire gli interventi per il diritto allo studio scolastico sulla base degli indirizzi della Regione, proseguire nel coordinamento e nella realizzazione del piano di azione triennale/annuale per l'orientamento ed il successo formativo e nel contrasto alla dispersione scolastica. Promuovere la qualità dell'offerta educativa delle scuole dell'infanzia, con particolare riferimento alla continuità e al raccordo interistituzionale tra esse, i servizi educativi per la prima infanzia e la scuola primaria

PNRR edilizia

Utilizzando i massicci finanziamenti di provenienza PNRR si vuole perseguire l'obiettivo strategico di garantire la conservazione, l'adeguamento, la sicurezza e creare nuove strutture al servizio del patrimonio scolastico al fine di fornire gli adeguati livelli di confort e supportare la didattica.

08 Assetto del territorio ed edilizia abitativa

Gestione e fornitura di servizi e attività inerenti la pianificazione territoriale provinciale vigente, redigendo il nuovo strumento pianificatorio secondo la nuova legge urbanistica regionale. Integrare le esigenze economiche del territorio con il rispetto dell'ambiente, impegnandosi sui temi legati alla qualità del paesaggio, alla riqualificazione urbana e territoriale e alla limitazione del consumo del suolo, nel rispetto dei criteri di sostenibilità ambientale dello sviluppo. Proseguire nelle attività di esame degli atti urbanistici e di supporto tecnico ai Comuni anche co-pianificando.

Cooperazione, mediante convenzione con i comuni della provincia, per la tutela della qualità della resistenza sismica degli edifici.

09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente

Garantire la tutela e la salvaguardia del territorio dai rischi legati agli eventi naturali. Gestione dell'attuazione del Piano Infra-regionale delle attività estrattive e sue varianti, esame dei piani comunali. Coordinamento e gestione delle attività della Polizia Provinciale in relazione all'integrazione delle funzioni di vigilanza sulla conservazione delle specie di fauna selvatica e ittica compresa l'attuazione dei piani di controllo con quelle di vigilanza sulla circolazione veicolare e dei trasporti per la sicurezza stradale. Amministrazione e funzionamento delle attività legate alla gestione dei parchi e delle aree protette.

10 Trasporti e diritto alla mobilità

Gestione della viabilità provinciale attraverso la programmazione, la progettazione, la realizzazione di nuove infrastrutture, l'esecuzione di lavori di manutenzione ordinaria, straordinaria e di segnaletica stradale, nonché attuazione di molteplici interventi volti ad

ottimizzare la gestione della rete stradale e a garantire e/o migliorare le condizioni di sicurezza agli utenti. Garantire nel periodo invernale un efficiente servizio di spazzatura neve per assicurare agli utenti una circolazione in sicurezza. Sostenere il trasporto pubblico locale extraurbano in sinergia con i comuni e con l'agenzia per la mobilità.

PNC infrastrutture

Utilizzando i finanziamenti PNC (Piano nazionale degli investimenti complementari) si vuole perseguire l'obiettivo strategico di garantire la conservazione, l'adeguamento, la sicurezza del patrimonio stradale provinciale.

Per quanto riguarda progetti e attività nell'ambito delle funzioni proprie che rivestano una particolare rilevanza strategica o siano legati a prestazioni e contributi finalizzati al miglioramento della performance organizzativa, all'attivazione di nuovi processi che comportino benefici per l'Ente o anche al mantenimento della qualità dei servizi erogati, è stata confermata anche per il 2024 la connessione con le forme incentivanti del salario accessorio a favore del personale coinvolto, per il particolare impegno profuso dal personale nel realizzare le attività dei seguenti progetti speciali, per la cui rendicontazione si rinvia integralmente all'Allegato 2.

Sezione 2 – L'ORGANIZZAZIONE E LE RISORSE UMANE

Il processo riorganizzativo dell'Ente, avviato con Decreto Presidenziale n. 113 del 15/7/2021, ha visto nell'ultimo biennio 2023-2024 significativi interventi che hanno ridisegnato le unità organizzative di primo livello (Servizi). In particolare, con Decreto Presidenziale n.119 dell'11/07/2023, è stata prevista nella macro-struttura una nuova direzione in ambito tecnologico-informatico. Con successivo Decreto n. 47 del 24/04/2024 è stato istituito un nuovo servizio denominato "Sicurezza sismica, Edilizia e Programmazione scolastica"; il Servizio nasce dall'accorpamento dei precedenti servizi "Unità Speciale per l'edilizia e la sismica", che rivestiva carattere straordinario (extra-dotazione) ed era stato istituito per la realizzazione di opere straordinarie a seguito di un riconoscimento eccezionale di risorse finanziarie derivate dal PNRR e per la gestione delle verifiche sismiche in forma associata con i Comuni reggiani, e il Servizio "Programmazione scolastica e Diritto allo studio"; al Servizio di nuova istituzione sono state affidate tre funzioni strategiche: Istruzione, Edilizia e Sismica.

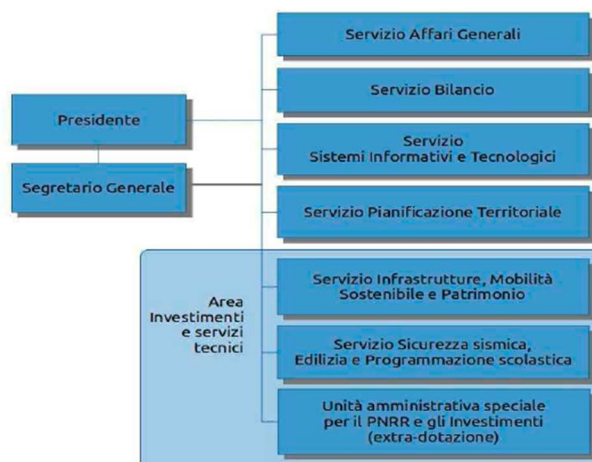
Inoltre, preme evidenziare che, con Decreto Presidenziale n. 8 del 21/01/2022 è stata istituita l'Unità amministrativa speciale (extra-dotazione) per il PNRR e gli investimenti per far fronte alle crescenti attività amministrative connesse all'attuazione del PNRR e alla realizzazione degli investimenti.

La struttura organizzativa prevede dunque un'articolazione in sei servizi ed un'unità straordinaria fuori dalla dotazione organica.

E', inoltre, stata istituita una funzione di coordinamento e armonizzazione di tutte le procedure e gli interventi facenti capo ai servizi "Infrastrutture, mobilità sostenibile e patrimonio", "Sicurezza sismica, Edilizia e Programmazione scolastica", "Unità amministrativa speciale per il PNRR e gli investimenti" (rif. Area Investimenti e Servizi Tecnici); fanno capo alla direzione d'area le funzioni di coordinamento e programmazione delle OOPP di tutto l'ente (triennale dei LLP, biennale dei servizi e forniture).

Di seguito si riporta l'organigramma dell'ente.

Organigramma vigente



Le attività, funzioni e servizi di competenze delle unità organizzative di primo livello sono dettagliatamente descritte nel documento recante “Declaratorie di servizi e posizioni della struttura organizzativa”, da ultimo aggiornato con Decreto del Presidente n. 210 del 07/11/2024, e visionabile al seguente link

<https://www.provincia.re.it/amm-trasparente/organizzazione/articolazione-degli-uffici/>

Tutte le posizioni dirigenziali sono coperte da titolare, ad eccezione del Servizio “Affari Generali” il cui incarico direttivo è conferito ad interim al Segretario generale.

Le unità organizzative di secondo livello

Per quanto riguarda gli aspetti organizzativi interni ai servizi, le unità presenti (Unità Operative) sono costituite da gruppi polifunzionali di operatori, specializzate nella gestione integrata di processi amministrativo-produttivi interdipendenti. L'unità è il punto di riferimento per la programmazione operativa, nonché per i controlli di efficienza e di qualità su specifici processi, caratterizzata da elevata responsabilità di risultato. La responsabilità dell'Unità operativa è affidata a un dipendente appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.

Nel caso di Unità particolarmente complesse o con funzioni di coordinamento di più uffici, è attribuito l'incarico di Elevata qualificazione (ex Posizione Organizzativa).

A seguito dell'ultima modifica effettuata con decreto n.105 del 31/05/2024 che ha istituito una nuova Unità Operativa attualmente il numero di tali posizioni di responsabilità nei diversi servizi, è pari a 26 Unità Operative (U.O.), comprensive della posizione relativa a funzioni conferite ricoperta da personale regionale. Le Unità Operative particolarmente complesse e/o articolate sono ricoperte da funzionari con incarichi di Elevata qualificazione (E.Q.).

Ordinamento e profili professionali

Con Decreto Presidenziale n. n. 84 del 08/05/2023, successivamente integrato con Decreto Presidenziale n.8 del 23/01/2024, preso atto del nuovo sistema di classificazione professionale

di cui al Titolo III, Capo I, del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, e dell'inquadramento nel nuovo sistema, con effetto automatico dal 1° aprile 2023, del personale in servizio alla medesima data, si è provveduto a recepire il "reinquadramento" del personale dipendente alla luce delle previsioni dettate dalla Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione), allegata al CCNL 16.11.2022 avente efficacia dall' 1 aprile 2023; è, inoltre, stata approvata la revisione dei profili professionali sulla base delle indicazioni contenute nell'articolo 6 ter del d.lgs. n. 165/2001 e nel CCNL 16.11.2022, con l'individuazione delle famiglie professionali e dei relativi profili (recanti rispettiva declaratoria) per ciascuna area di inquadramento.

Il documento è visionabile al seguente link: <https://www.provincia.re.it/amm-trasparente/organizzazione/articolazione-degli-uffici/nuovo-ordinamento-professionale-con-riclassificazione-in-aree-e-nuovi-profili-professionali/>

Il 2024 è stato caratterizzato per tutto l'arco dell'anno, da una significativa attività finalizzata al reclutamento di personale di profili diversificati, anche riguardanti assunzioni obbligatorie di cui alla Legge 68/99, che ha comportato un numero significativo di procedure di selezione attivate, soprattutto nell'ultima parte dell'anno, sia tramite mobilità che concorso.

Si è attuata una revisione degli incarichi di Elevata Qualificazione affidati per le posizioni istituite nell'Ente, una ridefinizione e pesatura delle posizioni dirigenziali ed, infine, una revisione della costituzione degli uffici di supporto agli organi di direzione politica.

L'amministrazione in cifre

In merito alla dotazione di personale, la situazione risulta la seguente:

Personale in servizio al 31.12.2024*

Area	a tempo pieno		part-time fino al 50%		part-time oltre il 50%		totale		TOT.
	U	D	U	D	U	D	U	D	
Segretario generale		1						1	1
Dirigenti	3	3					3	3	6
Funzionari ed el.qualif.	28	40	3	1	1	3	32	44	76
Istruttori	35	17	2		1	4	38	21	59
Operatori esperti	24	2				1	24	3	27
Totale	90	63	5	1	2	8	97	72	169

(*) Sono compresi: quattro dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art.110 comma 1 e 2 del T.U. 267/2000; due unità appartenenti all'Area dei Funzionari ed E.Q. assunte a tempo determinato in qualità di alta specializzazione ai sensi dell'art. 110 comma 1 del T.U. 267/2000 e una figura assunta ai sensi dell'art. 90 del T.U. 267/2000. Non è compreso, altresì, un dipendente afferente all'area Funzionari ed elevata qualificazione, in aspettativa per incarico ai sensi dell'art. 110 del TUEL presso altro Ente, con diritto alla conservazione del posto.

L'evoluzione della composizione della dotazione di personale, fra il 2020 e il 2024, registra una ridefinizione interna alla forza lavoro dell'Ente:

- l'area degli operatori (ex cat. B) diminuisce del 10%;
- l'area degli istruttori (ex cat. C) aumenta del 9,3%;
- l'area dei funzionari ed elevata qualificazione (ex cat. D) aumenta del 28,8%.

L'incidenza denota una linea di tendenza chiara, coerente e funzionale all'obiettivo di realizzare una macchina amministrativa con nuove risorse sempre più improntate al coordinamento, alla gestione, alla specializzazione anziché alla generalizzazione, e all'accelerazione di determinanti strategiche di processi e procedure come la digitalizzazione e l'innovazione.

Il lavoro agile

Il mantenimento della modalità organizzativa del lavoro agile, unitamente alla preferenza e allo sviluppo dei servizi on-line e alla digitalizzazione e dematerializzazione che continuano a coinvolgere i servizi informatici, sono state scelte organizzative di indiscusso valore, con benefici sia al personale che agli utenti.

Il lavoro agile, come modalità ordinaria di effettuare la prestazione lavorativa, è stato adottato al termine del periodo transitorio e di sperimentazione seguito alla pandemia con l'introduzione di una nuova e completa disciplina, in sede di approvazione del PIAO 2023-2025. In particolare sono stati definiti i principi generali, le modalità di accesso e di regolamentazione, i contenuti degli accordi individuali e i diritti e doveri dei lavoratori, oltre all'articolazione della prestazione, le dotazioni tecnologiche e gli strumenti di monitoraggio e verifica.

Anche alla luce dell'esperienza maturata in questi primi anni, dell'esito del monitoraggio delle prestazioni rese da remoto mediante uno strumento informatizzato di rendicontazione, dell'interesse che la modalità riscuote tra il personale, dei possibili sviluppi dell'istituto nell'ambito del benessere organizzativo di dipendenti e dirigenti, si intende in futuro riesaminare ed eventualmente adeguare la disciplina adottata e al momento prorogata in sede di approvazione del PIAO 2025/2027.

Per il 2024 si sono registrati complessivamente durante l'anno, n. 65 accordi individuali di lavoro agile attivi, compreso il personale dirigente, di cui n. 26 riguardanti dipendenti uomini e n. 39 donne.

Sezione 3 – IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance nel 2024 si è articolato, in continuità con gli esercizi precedenti, nelle seguenti fasi:

1. definizione preliminare degli obiettivi strategici per l'anno 2024 con il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026, approvato con delibera del Consiglio provinciale n. 39/2023 e successive variazioni;
1. approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2024 con Decreto presidenziale n. 1 del 10/01/2024, contenente la definizione obiettivi di gestione di ogni Servizio costituenti obiettivi generali di primo livello verso i quali indirizzare le attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio;
2. approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PAIO) con Decreto presidenziale n. 18 del 13/02/2024, che alla Sezione 2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione, prevede apposita sottosezione riservata appunto alla Performance e ai relativi obiettivi;
3. individuazione, all'interno di questi obiettivi, con i relativi indicatori di risultato, dei risultati da perseguire e delle iniziative da intraprendere, di singoli progetti di particolare rilievo per gli utenti, tra cui i progetti speciali, connessi alla gestione di funzione fondamentali di rilievo generalizzato e/o di massimo impatto per cittadini e territorio locale, meritevoli anche di una specifica incentivazione a carico delle risorse del salario accessorio, una volta acclarato il mantenimento dei livelli di qualità raggiunti;
4. modifiche successive all'approvazione, monitoraggi e verifiche periodiche dell'andamento in corso d'anno per assicurare il perseguimento degli obiettivi assegnati;
5. monitoraggio effettuato alla data del 31 dicembre 2024 per la verifica del raggiungimento degli obiettivi del PEG valutando sia il risultato complessivo, organizzativo e gestionale, sia il grado di raggiungimento di ogni progetto, con atto amministrativo del dirigente del Servizio Bilancio con atto amministrativo n. 103 del 5/3/2025;
6. approvazione del rendiconto 2024 con deliberazione di Consiglio provinciale n. 9 del 17 aprile 2025, contenente i risultati della gestione e i relativi termini finanziari;
7. stesura della Relazione sulla performance da approvarsi da parte del Presidente e validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance dell'Ente.

Infine, gli elementi relativi all'attuazione della trasparenza, integrità e prevenzione della corruzione anch'essi ricompresi nel PIAO alla Sottosezione 3. Rischi Corruttivi e Trasparenza, vengono monitorati attraverso la relazione annuale del Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza e i monitoraggi e attestazioni dell'OIV sulla applicazione del D.lgs. 33/2013.

Quanto agli strumenti di monitoraggio della performance, nell'esaminare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun dirigente, sono stati esaminati gli indicatori di risultato con l'indicazione degli eventuali scostamenti. Gli indicatori hanno riguardato specificamente diversi ambiti di attività come il soddisfacimento delle domande interne ed esterne, la realizzazione degli interventi, il costo medio, la tempistica, la variazione delle attività, i tempi medi di istruttoria, ecc., e concorrono alla rilevazione di carattere generale sulla qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati dall'Ente, sullo sviluppo delle relazioni con i

destinatari dei servizi stessi, sull'efficienza nell'impiego delle risorse (in termini di contenimento e riduzione dei costi e miglioramento dei tempi dei procedimenti amministrativi), ed, ancora, sullo sforzo condiviso per il raggiungimento di obiettivi di mantenimento della qualità raggiunta. Le attività svolte nei diversi ambiti di intervento, anche in caso di attività ordinarie, contengono in buona misura spunti di rilevanza prioritaria o innovativa, finalizzate ad una sempre maggiore efficienza nella gestione.

Gli obiettivi gestionali del Piano Esecutivo di Gestione sono tutti collegati alla performance del personale, dei dirigenti e degli incaricati di posizione organizzativa, secondo i rispettivi sistemi di valutazione e sono declinati in relazione agli obiettivi ed alle aree di miglioramento di ciascuno, eventualmente individuate.

Il "Sistema di valutazione e misurazione della Performance", adottato con decreto del Presidente n. 340 del 27/12/2018, disciplina le modalità, l'oggetto, i parametri e i criteri per la valutazione, nell'andamento annuale della performance, del contributo offerto da ciascun componente, secondo il proprio livello di appartenenza.

La finalità di tale sistema sono il massimo coinvolgimento degli operatori, la promozione del cambiamento organizzativo, dello sviluppo professionale e della motivazione, in una logica di miglioramento continuo e di equa assegnazione degli incentivi.

L'esito della valutazione individuale viene riassunta in una scheda personale prevista per ogni profilo di responsabilità e categoria contrattuale (segretario generale, dirigenti, posizione organizzative, personale dei livelli) e predisposta secondo i criteri generali ispiratori del Manuale di Valutazione della performance della Provincia di Reggio Emilia. Le schede contengono un'area valutativa "competenze professionali e manageriali" più propriamente caratterizzata dai comportamenti e dall'esplicazione della prestazione lavorativa.

Per quanto attiene agli obblighi di pubblicità, sul sito dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente" sono pubblicati tutti i dati e informazioni richiesti dalla normativa nell'ambito delle varie sottosezioni; tale funzionalità assolve anche al compito di rendere visibile e conoscibile la realtà dell'Ente e migliorarne la comprensibilità e fruibilità da parte dei cittadini. Vengono periodicamente monitorati i contatti registrati dai sistemi informativi e periodicamente aggiornato il sito istituzionale per l'attualizzazione dei contenuti e la maggiore fruibilità e orientamento alle esigenze dell'utenza. Sono inoltre attive le pagine Facebook, Twitter, ecc. come veri strumenti di comunicazione di iniziative, coinvolgimento dei cittadini e raccolta di suggerimenti.

Nell'ottica di favorire lo sviluppo del coinvolgimento degli stakeholders è presente sul sito internet una sezione dedicata al dialogo con il cittadino, per comunicare direttamente con la Provincia di Reggio Emilia, per porre domande, segnalare eventi, o semplicemente esprimere giudizi e suggerimenti. Il monitoraggio periodico dell'opinione degli utenti consente di cogliere nuovi spunti per il miglioramento dei livelli di qualità offerti.

Infine, la Carta dei servizi costituisce un vero e proprio "patto" con gli utenti, che siano essi esterni all'amministrazione o interni, e uno strumento di comunicazione e di informazione che permette a tutti di conoscere i servizi offerti, le modalità e gli standard promessi, di verificare che gli impegni assunti siano rispettati e di esprimere le proprie valutazioni anche attraverso forme di reclamo.

Al termine della presente disamina, preme evidenziare l'opportunità di aggiornare e adeguare, allorquando sarà approvato il nuovo compendio normativo recante "Disposizioni in materia di sviluppo della carriera dirigenziale e della valutazione della performance del personale dirigenziale e non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni", il vigente sistema di valutazione della performance.

Sezione 4 – LE PARI OPPORTUNITA’

Nell’osservanza delle norme vigenti che vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta e indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua e sulla base dei principi introdotti dalla normativa di settore, gli obiettivi che la Provincia di Reggio Emilia si propone nei confronti dei dipendenti, in tema di parità di genere, per la promozione di una cultura aziendale inclusiva, in un’ottica di valorizzazione delle diversità nel suo senso più ampio, si sono concretizzate durante l’anno 2024 nell’analisi degli strumenti per:

- Promuovere stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza, anche attraverso la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori dell’Ente a corsi di formazione ed aggiornamento che contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, della normativa in materia di pari opportunità, di utilizzo dei congedi parentali, contrasto alle molestie in ambito lavorativo, alle discriminazioni ed alla violenza contro le donne;
- Favorire l’armonizzazione tra tempi di vita e tempi professionali per le lavoratrici e i lavoratori.

Gli esiti delle valutazioni effettuate hanno evidenziato la necessità di una programmazione più articolata che è stata meglio sviluppata a partire dal triennio 2025-2027 (PIAO), e ha comportato, da subito, una maggiore attenzione ad alcune prassi consolidate che possono rivestire alto valore in termini di promozione delle pari opportunità, ovvero:

- ✓ la promozione della comunicazione interna e la conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza e in funzione del benessere organizzativo (in merito al quale nei primi mesi del 2024 è stato somministrato apposito questionario anonimo);
- ✓ la pubblicazione ed il tempestivo aggiornamento sulla intranet della Provincia delle informazioni e della modulistica inerente le tematiche della maternità e paternità, infortunio, malattia, lavoro agile e permessi a vario titolo;
- ✓ la garanzia di una corretta informazione, in particolare al personale neo assunto, all’atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, degli strumenti e modalità relative alla gestione del rapporto di lavoro nell’ottica di miglioramento del benessere organizzativo e di aumento dell’efficienza;
- ✓ l’utilizzo in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di una terminologia non discriminatoria;
- ✓ la realizzazione di pratiche di parità di genere nell’individuazione dei componenti di commissioni, comitati, partecipanti a convegni, ecc. per quanto di propria competenza e garantendo la funzionalità dei servizi della Provincia e il raggiungimento degli obiettivi istituzionali.

Nel corso del 2024 la Provincia ha garantito inoltre il supporto all’ufficio della Consigliera di Parità nell’ottica della prevenzione e del controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e ha concluso il primo Osservatorio provinciale contro le discriminazioni di genere in ambito lavorativo, realizzato dalla Provincia di Reggio Emilia in collaborazione con il Dipartimento di Comunicazione ed Economia dell’Università di Modena e Reggio Emilia e con il sostegno della Regione Emilia-Romagna.

Sezione 5 – OBIETTIVO DI RIDUZIONE DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI - RENDICONTAZIONE

L'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2002 prevede che la PA debba pagare le proprie transazioni commerciali entro 30 giorni. Nel PNRR (riforma 1.1) l'Italia si è impegnata a raggiungere nel 2024 un tempo medio di pagamento delle fatture di 30 giorni e un tempo medio di ritardo dei pagamenti minore o uguale a 0.

L'ente durante l'anno 2024 ha provveduto ad alimentare la piattaforma dei crediti commerciali (PCC) in modo da ottenere trimestralmente il dato relativo alla tempestività dei pagamenti, che viene anche pubblicato in amministrazione trasparente, nonché i tempi medi di pagamento e i tempi medi di ritardo dei pagamenti.

La Provincia, ai sensi di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 4-bis del DL n. 13/2023, convertito con modificazioni dalla Legge n.41/2023, ha assegnato gli obiettivi annuali sui termini di pagamento delle fatture commerciali a tutti i dirigenti responsabili.

Ai fini della misurazione dell'obiettivo inerente il rispetto dei tempi di pagamento deve essere utilizzato unicamente l'indicatore di ritardo dei pagamenti come elaborato dalla PCC e attestato dall'organo di revisione economico finanziaria.

Ai sensi dell'art. 41, comma 1, del DL 66/2014 è stato allegato al rendiconto della gestione 2024, approvato con delibera del Consiglio provinciale n. 9 del 17/04/2025, il prospetto con l'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti, verificato dall'organo di revisione, che si riporta di seguito:

Indicatore di tempestività dei pagamenti (ITP)

D.P.C.M. 22 settembre 2014 artt. 9 - 10

circolare n. 22 del Ministero dell'Economia e delle Finanze

1° trimestre 2024	2° trimestre 2024	3° trimestre 2024	4° trimestre 2024	Indicatore annuale
- 19,00	- 18,00	- 16,79	-16,74	-15,74

dato estratto da Area RGS– Ragioneria Generale dello Stato <https://area.rgs.mef.gov.it/>

Note:

l'indicatore è calcolato come somma dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura e la data di pagamento rapportata alla somma degli importi pagati (media ponderata)

Il dato negativo significa che, in media, la Provincia ha pagato le fatture ai propri fornitori in anticipo rispetto alla scadenza indicata in fattura.

Come stabilito dalle circolari RGS n. 1 del 3/1/2024, n. 15 del 5/4/2024, n. 17 del 9/4/2024 e n. 25 del 15/5/2024, i revisori hanno verificato anche l'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti elaborato dalla PCC in sede di parere al Rendiconto di gestione 2024, come riportato di seguito:

Tempo medio ponderato di ritardo (annuale): – 18 giorni

Tempo medio ponderato di pagamento (annuale): 14 giorni

Pertanto essendo l'indicatore minore di 0, si intende rispettato l'obiettivo annuale dei tempi di pagamento.

Sezione 6 – CONSUNTIVO DI ATTIVITA', OBIETTIVI E PROGETTI

Gli obiettivi e progetti assegnati complessivamente attraverso i documenti che compongono il ciclo della performance di cui alla Sez. 3, sono stati monitorati periodicamente e infine rendicontati dai singoli dirigenti con riferimento alle attività previste, agli indicatori di risultato, agli obiettivi di performance correlati agli stakeholder, sia rispetto ai servizi nella loro interezza, che ai diversi gruppi di appartenenza del personale.

Si può nell'insieme concludere che il piano della performance 2024 ha registrato una regolare attuazione delle attività e dei progetti e che gli obiettivi finali risultano complessivamente raggiunti con un alto grado delle soglie degli indicatori di risultato fissate a preventivo o con scostamenti motivati.

Il dettaglio delle attività e dei contenuti più rilevanti delle azioni intraprese sono descritti nelle rendicontazioni finali di cui agli allegati 1 e 2.

Gli esiti vanno analizzati anche alla luce dei fattori evidenziati ai punti precedenti, del contesto contingente e dell'effettiva disponibilità di risorse umane impiegabili dai servizi per le molteplici attività previste dai progetti.

In considerazione del fatto che la percentuale di realizzazione degli obiettivi e delle attività ha complessivamente raggiunto la misura del 98% (precisamente: 98,314%), come evidenziato dal dato consuntivo di ciascuna attività/obiettivo realizzato nei Servizi (All. 1), e come rendicontato con atto n.103 del 05/03/2025 a cura del dirigente del Servizio Bilancio in sede di verifica del P.E.G. al 31/12/2024 (in particolare nell'allegato n.1 "Riepilogo obiettivi" della Relazione sintetica) cui integralmente si rinvia, si ritiene, in continuità con quanto già avvenuto negli esercizi precedenti e in analogia a quanto negoziato in sede decentrata in merito all'attribuzione della premialità intera per la fascia di punteggio 98-100%, di applicare la quantificazione della valutazione del risultato di performance organizzativa e di gruppo in misura piena per il personale dipendente appartenente all'Area del Comparto.