



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2024-2026**

Approvato con decreto presidenziale n. ____ del _____

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Provincia di Reggio Emilia

Provincia di Reggio Emilia

Regione Emilia-Romagna

Presidente: dr. Giorgio Zanni

Indirizzo: Corso Garibaldi, 59 – Reggio Emilia Email: info@provincia.re.it

PEC: provinciadireggioemilia@cert.provincia.re.it

Centralino: +39 0522.444111

P.Iva: 00209290352

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 1. VALORE PUBBLICO

Le dimensioni di valore pubblico sono sintetizzate in riferimento ai diversi stakeholder che fanno riferimento alla Provincia di Reggio Emilia.

N.°	Portatore di interessi	Valore pubblico
1	Cittadini	<p>L'impegno organizzativo e finanziario dell'ente è principalmente rivolto a soddisfare due fondamentali esigenze dei cittadini: quella legata alla viabilità intercomunale (rete stradale provinciale) e quella della fruizione dei servizi scolastici post-obbligo (costruzione e gestione degli istituti di istruzione secondaria di secondo grado). Gli obiettivi di valore pubblico sono pertanto principalmente quelli di garantire la sicurezza, l'adeguatezza e l'efficienza della rete stradale e degli edifici scolastici. Per quanto riguarda l'istruzione secondaria, ulteriore elemento di valore è la programmazione scolastica dei nuovi indirizzi e piani di studio necessari ad adeguare l'offerta scolastica al cambiamento culturale e sociale.</p> <p>Particolare attenzione è, infine, rivolta, alla tutela delle pari opportunità e alla prevenzione delle discriminazioni sui luoghi di lavoro: in queste direzioni il contributo della Provincia è essenziale sia nella produzione di cultura della non discriminazione, sia nella tutela di situazioni specifiche, anche per il tramite della Consigliera di parità cui fornisce supporto logistico e organizzativo.</p>
2	Scuole	<p>Nei diretti rapporti con le scuole l'obiettivo principale è fornire diretto supporto agli istituti nel garantire la fruibilità del patrimonio edilizio scolastico in un panorama di continua evoluzione delle esigenze e degli standard formativi. Fondamentale è, inoltre, la collaborazione tra l'ente e gli istituti scolastici per la definizione dei nuovi indirizzi e piani di studio necessari ad adeguare l'offerta scolastica al cambiamento culturale e sociale</p>
3	Terzo settore	<p>Il coinvolgimento degli enti del terzo settore e quindi di settori più ampi della cittadinanza rispetto ai soli interlocutori istituzionali, costituisce un valore aggiunto che fa parte della cultura amministrativa del territorio.</p>
4	Comuni e Unioni	<p>A seguito della riforma del 2014, la Provincia ha assunto sempre più il ruolo di "Casa dei Comuni", sviluppando molteplici servizi di supporto agli enti, soprattutto di dimensioni più piccole, negli ambiti che richiedono elevati livelli di specializzazione. Ciò contribuisce a migliorare i servizi ai cittadini e a rendere più efficienti gli enti. In questo modo, il miglioramento dell'efficienza amministrativa non costituisce solo un valore interno, ma si allarga a tutto il territorio provinciale. Dopo l'avvio dell'Ufficio procedimenti disciplinari e dell'Ispettorato dall'1/1/2023, per l'inizio del 2024 non sono previste l'attivazione di nuovi servizi associati.</p>
5	Fornitori e imprese	<p>La qualità del rapporto con i fornitori e le imprese costituisce un elemento decisivo per la capacità della provincia di realizzare i propri obiettivi a servizio verso i cittadini. In questa direzione, la tempestività dei pagamenti, la trasparenza delle procedure di affidamento, la riduzione dei tempi amministrativi dei procedimenti autorizzativi e il contenimento del-</p>

		la conflittualità e del contenzioso rendono l'amministrazione provinciale un interlocutore affidabile per l'intersistema economico locale.
6	Utenti interni	I servizi di supporto interno – servizi finanziari, personale, amministrazione generale, assistenza agli organi – costituiscono il presupposto essenziale per consentire la realizzazione delle attività rivolte all'esterno. L'ente mira a produrre soprattutto un più elevato livello di semplificazione amministrativa, di informatizzazione e automazione dei procedimenti e di professionalizzazione e specializzazione del personale.
7	Altre amministrazioni pubbliche	I molteplici rapporti con altre pubbliche amministrazioni (Ministeri, Regione, Prefetture, altre Province, Istituti previdenziali, Vigili del Fuoco, AUSL, ecc.) sono funzionali al raggiungimento degli obiettivi propri dell'ente o, complementariamente, a contribuire al raggiungimento degli obiettivi propri di questi soggetti pubblici. L'obiettivo della Provincia in questo ambito è quello di costruire reti che rendano i rapporti più semplici ed efficienti a beneficio, anche se indiretto dei cittadini, e garantiscano un sempre più elevato livello di tutela della legalità.

1. Premessa

La Provincia sviluppa il ciclo di gestione della performance in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Il decreto correttivo del principio contabile 4/2 del 25/7/2023 ha modificato la struttura del PEG, evidenziando che nel PEG devono essere declinati obiettivi di gestione di 1° livello di dettaglio della programmazione operativa contenuta nel DUP e le relative dotazioni finanziarie.

Conseguentemente, il PEG contiene sia la quantificazione e l'assegnazione delle risorse finanziarie ai dirigenti, sia la definizione degli obiettivi gestionali verso i quali indirizzare le attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio.

Gli obiettivi specifici di secondo livello, funzionali al conseguimento degli obiettivi della gestione contenuti nel PIAO forniscono le seguenti informazioni:

- la dipendenza gerarchica dall'obiettivo di gestione di 1° livello contenuto nel PEG;
- il personale assegnato;
- gli obiettivi da perseguire;
- gli indicatori di risultato;
- le azioni da svolgere.

I progetti dettagliati nel PEG possono avere attribuito un diverso peso, determinato dalle attività oggetto dell'obiettivo stesso, di valore 1 se a natura continuativa e ordinaria, e di valore 2 se a rilevanza strategica e prioritaria.

Le politiche ritenute più rilevanti per rispondere ai bisogni sui quali l'Ente intende focalizzarsi, sia afferenti a progetti di rilevanza strategica con peso 2, sia connesse a funzioni fondamentali dell'Ente, costituiscono progetti speciali su cui si concentrano anche obiettivi di performance per l'anno 2024. Tali progetti contengono lo stesso dettaglio delle risorse assegnate, della tempistica programmata, delle iniziative stimate e dei risultati attesi, in modo da garantire la massima trasparenza.

2. Gli obiettivi di performance.

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.

Inoltre, in applicazione della Circolare n.1/2024 della Ragioneria generale dello stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica relativa alla riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni, l'ente verifica trimestralmente e annualmente i tempi medi di pagamento e qualora risultino scostamenti rispetto agli obblighi di legge, individua il o i dirigenti responsabili dello scostamento, applicando la riduzione del 30% sulla retribuzione di risultato spettante a seguito della valutazione operata dall'OIV. Sono fatte salve oggettive circostanze che consentano di imputare lo scostamento a fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente.

3. Semplificazione, digitalizzazione, efficientamento dell'azione amministrativa

Semplificazione e digitalizzazione non sono solo due strumenti per rendere più efficiente ed efficace l'azione amministrativa, ma sono soprattutto strumenti per avvicinare più facilmente i cittadini all'amministrazione, renderli utenti e fruitori dei servizi più consapevoli e, quando necessario, più critici.

L'Amministrazione è consapevole, d'altra parte che digitalizzazione e semplificazione sono in realtà due facce della stessa medaglia: si semplifica mettendo a disposizione servizi che cui si accede con modalità digitali e, di converso, i procedimenti sono digitalizzabili quanto più sono semplici, univoci, privi di margine di discrezionalità.

La Provincia si è mossa con efficacia in questa direzione, programmando l'attuazione di un percorso di sviluppo, in linea con le indicazioni strategiche del Piano Triennale per la Pubblica Amministrazione, nelle sue diverse edizioni che si sono susseguite dal 2017 ad oggi e con la programmazione regionale, secondo l'organizzazione proposta dalla Convenzione Community Network Emilia Romagna (CN-ER). Inoltre, da anni coordina un tavolo tecnico dando seguito "all'Accordo operativo tra la Provincia di Reggio Emilia, le unioni dei comuni ed il comune di Reggio Emilia per il coordinamento informatico e la promozione della trasformazione digitale del territorio provinciale", particolarmente utile per l'adesione e l'implementazione dei progetti finanziati con risorse PNRR.

In particolare, rispetto ai principi guida del Piano Triennale – Aggiornamento 2022-2024:

- digital&mobile first, ovvero le pubbliche amministrazioni devono realizzare servizi primariamente digitali: in tal senso la maggior parte dei servizi erogati dall'Ente sono erogati mediante servizi online, nei prossimi anni si completerà l'attivazione ed in particolare si lavorerà per sviluppare per tutti l'intero iter in modalità digitale, così che tutto il processo, anche di gestione interna, sia completamente digitalizzato. Ad esempio già dal 2021 è stato implementato il sistema dei pagamenti online PagoPA e si sono sviluppate integrazioni con alcuni sistemi gestionali dell'Ente, che hanno consentito di attivare sistemi automatici di controllo dei pagamenti;
- digital identity only, ovvero accesso esclusivo ai servizi online mediante sistemi di identità digitale:
 - dal 01 luglio 2019, l'U.O. Sistemi Informativi è *Registration Authority Officer (RAO)*, ovvero presso i propri uffici è possibile essere identificati ed ottenere gratuitamente le credenziali SPID con l'*Identity Provider* LepidaID, inoltre i servizi online erogati ai cittadini e alle imprese consentono nella quasi totalità l'accesso mediante SPID e/o CIE e si opererà nei prossimi mesi per adeguare i servizi ancora mancanti;
 - è stata approvata la candidatura all'Avviso Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE", del PNRR per l'integrazione dell'autenticazione CIE, implementando anche il nuovo protocollo europeo, che verrà completato nel corso del 2024;
 - cloud first, ovvero in fase di definizione di un nuovo progetto o di sviluppo di nuovi servizi è necessario adottare primariamente il paradigma cloud, oltre a prevedere la migrazione in data center certificato di tutta l'infrastruttura;
 - già da diversi anni l'Ente ha adottato questa strategia, inizialmente per i sistemi verticali e tematici, che non necessitavano di particolari integrazioni coi sistemi informativi gestionali (contabilità, personale, protocollo, etc), arrivando quindi ad implementare web services e/o API che garantiscono l'interoperabilità tra i diversi sistemi. Nel corso del 2024 si proseguirà in tal senso, ad esempio si incentiverà l'interoperabilità dei sistemi informativi interni coinvolti nel ciclo di vita dei contratti con le banche dati nazionali, secondo il nuovo codice dei contratti, andando così a perseguire due ulteriori principi guida: il once only, ovvero si opererà perché non siano richiesti a

cittadini e ad imprese informazioni già fornite, ma anche che lo stesso dato non debba essere ridigitato manualmente su banche dati diverse e l'interoperabilità by design, ovvero che tutti i servizi pubblici siano progettati in modo da funzionare in modalità integrata;

- nei primi mesi del 2023 la Provincia ha inviato il proprio piano di migrazione secondo le modalità previste dal Dipartimento per la Transizione Digitale e nell'autunno ha completato la migrazione della propria infrastruttura virtuale e i relativi servizi presso i data center certificati della partecipata Lepida Scpa. Nel corso del 2024 si completerà lo spostamento dell'infrastruttura e dei dispositivi di sicurezza;

- dati pubblici un bene comune, ovvero la valorizzazione dei dati in possesso della pubblica amministrazione, rendendoli ove possibile disponibili per cittadini ed imprese, in forma aperta ed interoperabile; in tal senso l'Ente già da anni pubblica diverse informazioni, in particolare relative ai bilanci, ai tempi di pagamento, ai contratti, etc in formato aperto sul proprio sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente e parte di questi dati sono anche pubblicati mediante il portale Open Data del Comune di Reggio Emilia, che garantisce la visibilità degli stessi anche nel repository nazionale. Nel corso dei prossimi mesi proseguirà l'analisi dei dati dell'Ente per individuare ulteriori temi da pubblicare;

- sicurezza e privacy by design, ovvero i servizi devono essere progettati ed erogati in modo sicuro, garantendo la protezione dei dati personali. L'Ente già da anni ha investito molto in tal senso, sia a livello di sicurezza della propria infrastruttura, sia formando costantemente il proprio personale interno, sia nell'attenzione allo sviluppo e pubblicazione dei servizi online, anche relativamente ai sistemi informativi erogati agli enti del territorio;

- user centric, data driven e agile, ovvero i servizi online devono essere sviluppati mettendo al centro l'utilizzatore, garantendone l'accessibilità e l'usabilità, oltre a misurarne gli accessi con sistemi di rilevazione che rispettano le prescrizioni indicate dal GDPR. In tal senso nel corso del 2023 è stato adottato lo strumento di rilevazione statistica consigliato da Agid (Web Analytics) e pubblicato, mediante gli strumenti messi a disposizione da Agid, la dichiarazione di accessibilità del proprio sito istituzionale; nel corso del 2024 si procederà per completare anche la dichiarazione di usabilità e si continuerà l'attività di miglioramento continuo, anche in relazione alla sicurezza;

- codice aperto, ovvero le amministrazioni devono prediligere, l'utilizzo di software con codice aperto. La Provincia opera in tal senso da anni, sia a livello di sistemi operativi sui server, privilegiando sempre ove possibile sistemi linux, sia a livello di produttività individuale, avendo da oltre 10 anni adottato Libre ed Open Office sulle proprie postazioni, consentendo un notevole risparmio economico.

4. Promozione delle pari opportunità e azioni positive

Nell'osservanza di tutte le norme vigenti che vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o 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, l'ente fa propri i seguenti obiettivi:

1. Favorire, ove possibile, la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Ente a corsi di formazione ed aggiornamento, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale anche apicale, che contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso:

- la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza 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;

- l'inserimento, ove possibile, di appositi moduli nei programmi formativi (art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001) collegati all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro in ottica di genere (art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2008), alla promozione del benessere organizzativo attraverso la prevenzione di episodi discriminatori, di violenze o molestie e al superamento degli stereotipi.

2. Favorire adeguamenti dell'organizzazione del lavoro utili all'attuazione delle disposizioni normative e contrattuali in materia di modalità di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attribuendo criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, fermo restando quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato.

3. Favorire le attività del *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*.

4. Promuovere la comunicazione interna e la conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza e in funzione del benessere organizzativo, garantendo un ambiente di lavoro che contrasta ed elimina ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno, sviluppando una cultura organizzativa improntata al rispetto delle dignità della persona.

5. Promuovere 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.

6. Garantire, in particolare al personale neo assunto, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, pari accesso alla conoscenza degli strumenti e modalità informative relative alla gestione del rapporto di lavoro nell'ottica di miglioramento del benessere organizzativo e di aumento dell'efficienza;

7. Verificare la possibilità di ricollocazione delle lavoratrici e dei lavoratori affetti da invalidità rispetto alla loro situazione e compatibilmente con le possibilità evidenziate dall'organizzazione del lavoro.

8. Produrre le statistiche sul personale ripartite per genere e adattare progressivamente i gestionali a fornire dati utili alla lettura delle dinamiche di genere interne all'Ente nell'ambito organizzativo, dei profili professionali, dell'utilizzo del part-time e dello sviluppo di carriera.

9. Utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) una terminologia non discriminatoria.

10. Realizzare 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 (Decreto del presidente n. 72 del 13/05/2022 oggetto adesione al Manifesto Equal Panel di EWMD Italia)

11. Garantire supporto e collaborazione alle Consigliere di parità della provincia nell'ottica della prevenzione e del controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale.

12. Accompagnare le iniziative della Rete territoriale per l'occupazione femminile per la provincia di Reggio Emilia promossa dall'Agenzia regionale per il lavoro;

13. Promuovere nel contesto provinciale le pari opportunità, il contrasto al fenomeno della violenza sulle donne e delle molestie in ambito lavorativo, l'omotransfobia e transnegatività, attraverso:

- l'ascolto e l'accoglienza delle diverse istanze del territorio,
- l'adesione ed il supporto a progetti ed iniziative di interesse sovracomunale,
- la promozione di iniziative di confronto e raccordo con gli enti territoriali e la partecipazione ai tavoli interistituzionali inerenti le tematiche di cui sopra,
- l'utilizzo del sito web provinciale per campagne di comunicazione che diano risonanze anche alle

iniziative del territorio.

SOTTOSEZIONE 3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

1. Premessa.

La Provincia di Reggio Emilia ha sinora adempiuto regolarmente all'obbligo di redazione e implementazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) a decorrere dal triennio 2014-16, il cui piano di riferimento conteneva una dettagliata analisi dei procedimenti, dei rischi e delle contromisure, oltre che una complessiva ripresa della disciplina di settore.

Negli anni successivi, i PTPC riferibili ai diversi trienni hanno dato per acquisita quella analisi, limitandosi agli aggiornamenti richiesti dai successivi Piani nazionali antimafia (PNA).

Il PTPC 2019-21 aveva tenuto conto della necessità, esplicitata in diverse occasioni dall'Autorità anticorruzione (ANAC), di dare unitarietà al PTPC evitando che le previsioni introdotte in tempi diversi rimanessero disperse in documenti differenti per cui era stato elaborato un documento unitario che riprendeva e portava a sintesi gli aggiornamenti introdotti nel corso degli anni, anche attraverso l'eliminazione o la semplificazione di contenuti normativi, oramai acquisiti o superati.

Il PTPCT 2020-22 aveva tenuto conto dei nuovi orientamenti formulati con il PNA 2019 in materia di analisi e misurazione del rischio corruttivo con la completa riformazione della Parte III; l'aggiornamento 2021-23 ha perfezionato e precisato alcune misure con particolare riferimento al Codice di comportamento dell'ente, mentre il Piano 2022-24 si è mosso soprattutto nella direzione della semplificazione e della leggibilità, dando per acquisite le norme generali in materia di anticorruzione e presentando esclusivamente le informazioni e le misure specifiche dell'ente; il Piano ha tenuto conto, inoltre, delle indicazioni formulate, dall'ANAC con il documento di orientamento approvato il 2 febbraio 2022 e del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato con deliberazione n. 7 del 17/01/2023. Per la prima volta, le misure anticorruzione non sono state proposte all'interno di un documento autonomo, il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, ma come Sezione Anticorruzione e trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) in applicazione dell'art. 6 del d.l. 80/2021. Ciò spiega, in particolare, la ragione per cui alcuni contenuti, in precedenza all'interno nel PTPCT non sono presenti nella Sezione Anticorruzione e per essi si rinvia ad altre sezioni del PIAO.

La presente sezione tiene conto, inoltre, delle integrazioni disposte con l'aggiornamento 2023 del PNA approvato con deliberazione ANAC del 19/12/2023.

Il procedimento di aggiornamento delle misure anticorruzione è stato avviato con la pubblicazione il 1° settembre 2023 dell'avviso relativo all'avvio del processo di aggiornamento e alla possibilità di fornire osservazioni e suggerimenti entro il successivo 15/10/2023. Entro tale termine non è pervenuta alcuna segnalazione.

In merito alle indicazioni strategiche per la sua redazione si reputano tutt'ora validi quelle approvate dal Consiglio provinciale con deliberazione n. 3 del 16/02/2023.

Lo schema della Sezione anticorruzione del PIAO è stata inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione, per le verifiche di cui art. 1 c. 8-bis, della legge 6 novembre 2012, n. 190, in data 03/11/2023. Con nota prot. 39396/2023 l'Organismo segnala di non avere osservazioni in merito.

Il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della trasparenza è individuato nel segretario generale dell'ente, dr. Alfredo L. Tirabassi, con decreto presidenziale n. 63 del 28/04/2015. Il Responsabile anagrafe della stazione appaltante (RASA) della Provincia di Reggio Emilia, codice AUSA 0000157221, attualmente coincidente con il Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, è in corso di rotazione.

In considerazione delle ridotte disponibilità di personale, il RPCT non dispone di una propria struttura

espressamente dedicata.

I Dirigenti di servizio sono i referenti di primo livello per l'attuazione del piano relativamente a ciascuna unità attribuita alla loro responsabilità e svolgono un ruolo di raccordo fra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e i servizi della loro direzione.

Il presente documento costituisce formale individuazione dei referenti.

Non sono previste ulteriori articolazioni organizzative, fatto salvo il ruolo dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV) al quale la sezione viene inviata in fase di redazione e che partecipa alla verifica degli obiettivi di performance relativi all'anticorruzione e alla trasparenza.

2. Analisi e riflessi del contesto esterno

La situazione economica e sociale e il profilo criminologico del territorio provinciale appaiono sostanzialmente in linea con quello regionale, sia nelle luci che nelle ombre.

Per un'indagine approfondita dell'una e dell'altra si rinvia rispettivamente agli allegati 2.3.A e 2.3.B predisposti dalla Regione Emilia-Romagna. Qui appare utile richiamare sinteticamente alcune linee di fondo.

1. Il territorio locale e regionale ha sopportato meglio di altre aree del paese sia la crisi economica iniziata nel 2008, sia le difficoltà indotte dalla pandemia; gli ultimi anni precedenti la pandemia avevano visto una considerevole ripresa delle attività dopo le violente crisi del 2008 e del 2011, mentre, più recentemente, nel 2021 si è assistito ad una ripresa delle attività economiche ben oltre le attese. Ancora oggi i tassi disoccupazione sono particolarmente bassi e la difficoltà maggiore per le imprese è il reperimento di manodopera adeguatamente qualificata. Questo dato si riflette anche nella difficoltà di reclutamento dei dipendenti pubblici che, soprattutto per i profili più qualificati, appare particolarmente difficile.

2. In questa situazione hanno giocato un ruolo importante alcuni punti di forza tradizionali del sistema socio-economico emiliano e reggiano: l'efficacia e l'estrema prossimità dei servizi sociali; la buona funzionalità del sistema scolastico che grazie alla presenza di una elevata connettività ha potuto, prima, fronteggiare più efficacemente i disagi della DAD e successivamente, garantire un sicuro rientro nelle aule.

3. La tradizionale presenza di un sistema di volontariato, laico e religioso, che pure soffre dell'invecchiamento della popolazione e della maggior durata della vita lavorativa, ha consentito di mantenere legami sociali forti e una capillare presenza anche nelle situazioni di maggior difficoltà.

4. Pur mantenendo quindi alcune criticità strutturali, quali ad esempio le maggiori difficoltà delle aree interne, fatte oggetto comunque di un elevato interesse da parte delle istituzioni, il livello di benessere e di coesione sociale della regione si mantiene tra i più elevati del paese.

5. Il dato socio-economico più negativo riguarda purtroppo la presenza di fenomeni di criminalità mafiosa ormai consolidatesi nel territorio regionale. Queste organizzazioni, che inizialmente si limitavano a gestire i classici traffici illeciti legati, in particolare, allo spaccio di droga, o si dedicavano ad attività estorsive nei confronti, soprattutto, di impresa della stessa provenienza geografica, hanno diretto il loro impegno più recente nell'infiltrazione dell'economia legale, nell'ambito, in particolare, delle attività edili. I processi che si sono svolti negli ultimi anni in regione, tra i quali il più importante, il cd. *Processo Aemilia*, hanno mostrato quanto pervasivo fosse il sistema. Occorre riconoscere, purtroppo che nonostante inchieste e condanne, gli atti intimidatori continuano ad essere oggetto delle cronache locali.

6. Questa attività di infiltrazione ha finora riguardato soprattutto le imprese edili e qualche attività collaterale; le inchieste e i processi non hanno invece registrato un significativo coinvolgimento della pubblica amministrazione, sia sul lato professionale che su quello degli amministratori. Nessuna delle

condanne definitive ha riguardato sindaci o assessori dei comuni reggiani.

7. Sul fronte delle inchieste giudiziarie che hanno coinvolto la pubblica amministrazione, la più importante è stata quella che ha riguardato le modalità di affidamento dei minori da parte dei servizi sociali di un'unione; a prescindere dagli esiti del processo in corso, le contestazioni non hanno a che fare con profili corruttivi; un'ampia inchiesta su tematiche di appalti ha invece riguardato il comune di Reggio Emilia, anche se a distanza di alcuni anni non si vede ancora all'orizzonte nessun processo. Non ci sono state negli ultimi anni condanne per reati corruttivi o di malversazione a carico di dipendenti o amministratori pubblici.

8. Il contrasto all'infiltrazione criminale è da sempre oggetto di particolare attenzione da parte della provincia e di una stretta collaborazione con la locale prefettura. Dopo aver coordinato negli scorsi anni l'adesione di tutti i comuni ad un innovativo protocollo antimafia per il contrasto all'infiltrazione nell'ambito delle natività edilizie private (sottoscritto nel 2016 e aggiornato a fine 2021), nell'anno in corso la Provincia ha coordinato l'adesione e direttamente sottoscritto un nuovo protocollo in materia di lavori pubblici. Il protocollo è stato sottoscritto il 28 marzo 2023.

3. Analisi e riflessi del contesto interno

Per la presentazione dell'organizzazione dell'ente si rinvia alla Sezione 3, Sottosezione 3.1 del presente PIAO.

Dall'analisi del contesto interno emerge un quadro complessivo che presenta i seguenti principali elementi:

- dopo il drastico ridimensionamento conseguente la riforma del 2014 a partire dal 2019 c'è stata una sensibile ripresa delle assunzioni e delle dimensioni organizzative, accentuatasi negli ultimissimi anni anche e per far fronte alle attività derivanti dal PNRR;
- la struttura ha comunque mantenuto un elevato livello della qualità amministrativa, favorita anche dalla prevalente concentrazione delle sue funzioni nell'ambito della gestione del patrimonio infrastrutturale;
- i rischi potenziali sono principalmente quelli legati al conferimento appalti pubblici a imprese compromesse e al coinvolgimento diretto di personale provinciale in rapporti di scambio, sebbene in concreto non sia stato registrato finora nessun episodio in tal senso.

Alla luce di questi elementi, le misure anticorruzione si orientano in particolare nelle seguenti direzioni:

- considerata la rilevanza del tutto prevalente delle attività connesse con la gestione del patrimonio immobiliare e infrastrutturale, è in questo settore che si concentreranno gli impegni del PTPC, con particolare riguardo all'attività contrattuale;
- considerato il ruolo di SUA che la provincia svolge nei confronti di diversi comuni, occorrerà analizzare più attentamente i rapporti tra i diversi soggetti per meglio definire le reciproche aree di competenza anche ai fini del presidio anticorruzione;
- considerati i rischi ambientali occorre rafforzare le barriere all'accesso di imprese compromesse con la malavita rivedendo il regolamento dei contratti, al fine di elevare il livello dei requisiti di partecipazione richiesti alle ditte (white list), di garantire una maggiore rotazione dei fornitori;
- nella stessa direzione è opportuno perfezionare e integrare gli automatismi di verifica in itinere delle procedure mediante il ricorso a check list e definire una più sistematica rilevazione degli affidamenti per valutare l'effettiva apertura al mercato delle procedure adottate;
- al fine invece di contrastare l'evoluzione dell'infiltrazione criminale verso diretti rapporti di scambio è necessario, mediante opportuni interventi formativi, rafforzare la consapevolezza del ruolo centra-

le della motivazione nella costruzione dei procedimenti e degli atti amministrativi, approfondire la conoscenza dei meccanismi di infiltrazione e formalizzare la possibilità per i cittadini di segnalare comportamenti a rischio corruzione; con lo stesso obiettivo sono stati sottoscritti i protocolli antimafia prima citati.

4. Analisi di procedimenti e valutazione dei rischi

L'analisi dei procedimenti, comprensiva della valutazione del rischio e dell'individuazione delle contromisure è contenuta per i profili generali nell'allegato 2.3.C. e per le specifiche misure relative ai contratti nell'All. 2.3.D.

5. Misure organizzative di prevenzione

In questa parte vengono illustrate sinteticamente le misure organizzative che l'ente ha predisposto per assicurare un elevato profilo di prevenzione della corruzione.

a. Codice di comportamento di Ente

La Provincia di Reggio Emilia, con deliberazioni della giunta provinciale n. 306 del 10/12/2013 e n. 23 del 11/02/2014, si è dotata di un proprio Codice di comportamento che definisce regole di comportamento specifiche per i dipendenti dell'Amministrazione Provinciale in conformità a quanto previsto dal Codice Generale approvato con D.P.R. 62/2013 e alle indicazioni contenute nella delibera ANAC n.75/2013.

L'Autorità anticorruzione, con propria deliberazione n. 177 del 19/02/2020 ha fornito nuove e più dettagliate indicazioni per promuovere una complessiva revisione del Codice di ente che li renda più rispondenti alle singole realtà.

Con decreto n. 116 del 19/07/2021 è stato approvato il nuovo Codice di comportamento di ente che ha visto introdotte diverse misure specifiche ed integrative, recependo in particolare le problematiche derivanti dalla massiccia introduzione del lavoro agile, dall'utilizzo dei dispositivi mobili, oltre che inerenti le procedure per la rilevazione dei conflitti di interesse.

Con decreto presidenziale n. 160 del 4/09/2023, il Codice di ente è stato aggiornato secondo le previsioni del D.P.R. 81/2023.

Il codice vigente è disponibile alla pagina <https://www.provincia.re.it/amm-trasparente/disposizioni-general/atti-general/codice-di-comportamento/> del sito istituzionale dell'ente.

b. La rotazione del personale.

In considerazione della modesta dimensione della dotazione dirigenziale e, soprattutto del livello di elevata differenziazione e specializzazione delle relative professionalità, non è prevista l'introduzione della loro rotazione per cui per garantire la correttezza dei procedimenti amministrativi ed evitare contiguità di rapporti tra il personale dell'ente e soggetti privati, sono state conseguentemente adottate diverse misure alternative, tra cui:

- a) rafforzamento dei controlli successivi di regolarità amministrativa;
- b) segregazione delle funzioni: dal punto di vista del rischio di comportamenti inadeguati il settore maggiormente coinvolto è il Servizio Infrastrutture e Patrimonio e il Servizio Unità speciale per l'edilizia e la sismica e cui fanno capo tutti i lavori pubblici dell'ente; le gare di maggior rilevanza sono affidate all'U.O. Appalti e Contratti che fa capo al Servizio "Unità Speciale Amministrativa per il PNRR e gli Investimenti" e quindi sotto la responsabilità di funzionari e dirigenti diversi;
- c) segmentazione dei procedimenti: per ogni procedimento viene individuato un responsabile distin-

to dal dirigente, salvo motivate eccezioni, cui si applica integralmente quanto previsto dall'art. 6 comma 1 lett. e della l. 241/1990;

d) rafforzamento della formazione: la formazione, in particolare in materia di anticorruzione, di appalti e di gestione del personale, è programmata con particolare attenzione; anche in coordinamento con le altre principali stazioni appaltanti della provincia;

e) digitalizzazione: il trattamento dei procedimenti e degli atti mediante metodi informatici rende i processi decisionali più trasparenti.

Le misure adottate risultano tuttora adeguate.

Non sono emerse situazioni che abbiano reso necessario procedere alla rotazione straordinaria.

c. Conflitti di interesse, incompatibilità, inconfiribilità

Conflitti di interesse e di ruoli

Il PTPCT nell'arco dei diversi aggiornamenti ha affrontato diversi profili inerenti la materia della sovrapposizione dei ruoli. Con i piani precedenti sono state adottate alcune indicazioni, poi attuate con il decreto presidenziale n. 81 del 20/06/2017, che riducessero la concentrazione di funzioni in capo al segretario generale, a seguito della riduzione del personale dirigenziale. Tali misure avevano previsto che restasse in capo al segretario generale

a) In considerazione delle limitate disponibilità di personale il segretario generale svolge diversi ruoli, anche per espressa previsione normativa (RPCT, componente dell'UPD, responsabile dei controlli successivi di regolarità amministrativa, dirigente ad interim del Servizio affari generali). Per limitare eventuali profili di incompatibilità sono state adottate diverse cautele:

- alcuni ruoli sono svolti in modalità collegiale (UPD e controlli successivi di regolarità amministrativa);

- il ruolo di direzione del Servizio Affari generali è stato ridimensionato nel corso del 2022 attribuendo le competenze in materia di stazione appaltante, sicuramente quello a maggior rischio corruttivo, ad altra direzione;

- nel Servizio Affari generali, come negli altri, sono presenti responsabili del procedimento competenti all'istruttoria e prima valutazione degli atti e comunque.

Le tematiche inerenti i conflitti di interesse hanno ricevuto particolare attenzione nell'ambito del Codice di comportamento.

Le misure adottate appaiono adeguate.

Incompatibilità e inconfiribilità.

La tematica delle incompatibilità e inconfiribilità è trasversale a diversi ambiti, tra i quali:

a) in ambito concorsuale, ai commissari sono sempre richieste le dichiarazioni di assenza di cause di incompatibilità, conservate agli atti della procedura;

b) in materia contrattuale, in applicazione di precedenti indicazioni dell'ANAC è dato particolare rilievo alla completezza e tempestività delle dichiarazioni rilasciate ai sensi dell'art. 42 del Codice dei contratti di cui al d.lgs. 50/2016;

c) i controlli di incompatibilità e inconfiribilità, verranno inoltre potenziati utilizzando i seguenti strumenti:

- in caso di nomine di competenza dell'ente e di conferimento di incarichi dirigenziali vengono richieste le dichiarazioni sostitutive attestanti l'assenza di cause di incompatibilità e inconfiribilità;

- verifica di eventuali altre cariche mediante l'anagrafe degli amministratori locali del Ministero dell'Interno (<https://amministratori.interno.gov.it/amministratori/index.html>).

Incarichi extra-istituzionali

Nel corso del 2022 con decreto n. 253 del 03/11/2022 è stato adottato il Regolamento per la disciplina degli incarichi extra-istituzionali e del servizio ispettivo. Con diverso decreto n. 198 del 23/09/2022 era stato istituito il servizio ispettivo, l'avvio della cui attività è stata fissata al 1° gennaio 2023.

Con decreto presidenziale n. 118 dell'11/07/2023 il Regolamento è stato aggiornato per tenere conto della nuova disciplina delle attività svolte dai dipendenti pubblici presso le società sportive dilettantistiche, introdotta già nel 2022, ma entrata in vigore dall'1/07/2023.

IN applicazione del richiamato regolamento, nel corso del 2023 è stato svolto il controllo ispettivo sul 4% dei dipendenti. Il controllo ha dato esito negativo per tutti i soggetti interessati.

d. Segnalazione dei cittadini e tutela dei whistleblower.

La legge 179/2017 ha modificato il d.lgs. 165/2001, innovando la disciplina in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. Il comma 5 del novellato art. 54-bis prevede che l'ANAC adotti Linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, prevedendo, al comma successivo importanti sanzioni in caso di mancato adeguamento.

Nella sezione Altri contenuti di Amministrazione trasparente sono disponibili le indicazioni che consentano sia ai cittadini che ai dipendenti di formulare segnalazione in ipotesi di eventi corruttivi di cui siano a conoscenza, mediante l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica dedicato accessibile esclusivamente al RPC. Nel corso del 2019 erano stati implementati anche alcuni applicativi dedicati che consentono segnalazioni anonime sia al RPCT sia all'ANAC, raggiungibili alla pagina <https://www.provincia.re.it/amm-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/segnalazione-illeciti/>.

Il sistema, di cui è referente il RPCT, è già operativo.

Il monitoraggio avviene mediante i dati di segnalazioni.

Si rileva che finora non sono pervenute segnalazioni di eventi corruttivi e neppure osservazioni in riferimento all'efficacia degli strumenti di segnalazione.

e. La Formazione

Relativamente alle misure formative si rinvia alla Sottosezione 3.3 dedicata al fabbisogno di personale in cui sono indicati anche principi e indirizzi in materia formazione del personale.

f. Pantouflage.

Il DGUE – il modello di dichiarazione richiesto ai partecipanti alle gare per l'assegnazione dei contratti pubblici – prevede la formulazione dell'esclusione di rapporti in violazione del comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001.

Come da obiettivo previsto per il 2023, è stata predisposta una comunicazione standard da inviare al personale cessato per informarlo dettagliatamente degli obblighi di cui all'art. 53 c. 16-ter del d.lgs. 165/2001. Lo schema è stato predisposto e si allega per il suo utilizzo (cfr. allegato 2.3.E).

g. Applicazione dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001

Il richiamato articolo prevede che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle

risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Al fine dell'applicazione di tale norma, all'atto di conferimento dell'incarico vengono allegare le dichiarazioni sostitutive di atto notorio con le quali gli interessati attestano l'assenza di condizioni pregiudizievoli.

Per quanto riguarda il personale interno, sono tenuti al rilascio di tale dichiarazione i dirigenti e gli incaricati di posizione organizzativa di tutti i servizi.

-

h. Patti di integrità

Il Piano non prevede l'adozione di Patti di integrità dal momento che un ruolo del tutto analogo è svolto dal Protocollo antimafia sottoscritto con la Prefettura di Reggio Emilia insieme ai Comuni reggiani e finalizzato ad incrementare il livello di controllo in materia di appalti pubblici. L'applicazione sistematica di questa misura costituisce uno degli elementi centrali della prevenzione della corruzione e dell'infiltrazione criminale nell'economia legale (cf. precedente par. 2.8).

i. Controlli successivi di regolarità amministrativa

I controlli successivi di regolarità amministrativa ai sensi dell'art. 147-bis comma 2 del d.lgs. 267/2000 sono stati svolti fino al 2017 utilizzando un campione pari al 5% delle determinazioni (sia di entrata che di spesa). Successivamente è stato utilizzato un campionamento più dettagliato che distingueva diverse tipologie di determinazioni associando a ciascuna una specifica percentuale di estrazione. Nel corso del 2021 la categorizzazione e le relative percentuali sono state sottoposte ad un primo aggiornamento; tenuto conto delle modifiche intervenute con il nuovo Codice degli appalti e dei contenuti dell'allegato n. 9 al PNA 2023, si è ritenuto di apportare ulteriori aggiornamenti; dai controlli relativi all'anno 2024, il campione sarà costituito nel seguente modo:

1. determinazioni relative ad affidamenti di lavori di importo superiore alla soglia di rilevanza comunitaria	100%
2. determinazioni relative ad affidamenti di lavori di importo superiore ad un milione di euro e inferiore alla soglia di rilevanza comunitaria	20%
3. determinazioni relative ad affidamenti di servizi (escluso servizi tecnici) e forniture di importo superiore alla soglia di rilevanza comunitaria	50%
4. determinazioni relative ad affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture (escluso servizi tecnici) di qualsiasi importo	20%
5. determinazioni relative ad affidamenti di lavori mediante procedura negoziata di importo fino ad 1 milione di euro	10%
6. determinazioni relative ad affidamenti servizi (escluso servizi tecnici) e forniture mediante procedura negoziata di importo fino alla soglia di rilevanza comunitaria	10%
6. determinazioni relative ad affidamenti di incarichi tecnici (di qualunque importo)	20%
7. determinazioni di assegnazione di contributi (qualunque importo)	30%
8. determinazioni di assegnazione di incarichi di consulenza (qualunque importo)	30%

9. altre determinazioni (di accertamento, trasferimenti, locazioni, ecc.)	3%
10. determinazioni relative ad affidamenti in convenzione (convenzione Intercenter/Consip, etc)	5%
11. altri atti relativi agli appalti (progetti di fattibilità, commissioni giudicatrici, collegi consultivi, varianti, subappalti, rendiconti, etc.)	10%
12. atti di somma urgenza e protezione civile (Ai sensi del Dlgs 267/2000 art. 191 comma 3	100%
13. Altri atti amministrativi	3%

Nel corso del 2023 sono stati sottoposti a controllo successivo di regolarità amministrativa 156 atti; dai controlli, operati dall'organo collegiale di audit, non sono emerse illegittimità o irregolarità di qualche rilievo.

Le misure adottate risultano tuttora adeguate.

l. Segnalazioni in materia di antiriciclaggio

Al fine di prevenire episodi di riciclaggio, la direzione responsabile per le procedure contrattuali utilizza sistematicamente una scheda per l'individuazione del titolare effettivo.

In forma sperimentale, la medesima direzione introdurrà una specifica scheda di rilevazione di situazioni anomale al fine di testarne l'efficacia nella prevenzione di questa tipologia di illeciti.

Per l'approfondimento del tema, è prevista la partecipazione di personale addetto ai contratti a specifici appuntamenti di formazione.

m. Controlli e monitoraggio dei progetti PNRR e PNC

Oggetto e finalità

La realizzazione di opere e di interventi infrastrutturali finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e dal Piano Nazionale degli Investimenti Complementari (PNC) costituisce per la Provincia di Reggio Emilia un'importante opportunità di potenziamento del proprio patrimonio edilizio e viabilistico, ma anche un rilevante impegno tecnico, organizzativo e finanziario, tanto più se si considerano le restrizioni di risorse finanziarie e umane conseguenti alla riforma delle province disposta dalla l. 56/2014.

In questo contesto la Provincia persegue la realizzazione di questi interventi prendendo a riferimento tre diversi e complementari dimensioni di qualità:

- la qualità tecnica;
- la qualità economico-finanziaria;
- la qualità amministrativa.

La qualità tecnica è funzione principalmente della dimensione progettuale e realizzativa degli interventi di cui diventano fattori critici l'affidamento e la realizzazione dei diversi livelli di progettazione e l'attività propriamente esecutiva coordinata dalla direzione lavori, con un'attenzione particolare portata alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

La qualità economica comprende sia i profili della corretta gestione contabile, sia la fondamentale dimensione della valutazione dell'efficienza dell'investimento e della sua economicità in relazione alle sue dimensioni e caratteristiche.

La qualità amministrativa, infine, raccoglie e coordina gli aspetti prima ricordati facendosi garante della regolarità amministrativa, ma anche della sua speditezza e dell'introduzione degli elementi di semplificazione previsti dall'ordinamento.

L'intreccio di queste tre dimensioni della qualità è decisivo per la riuscita degli investimenti del PNRR e del PNC poiché obiettivo di questi piani non è solo quello di realizzare opere che amplino le dotazioni infrastrutturali del paese, ma di farlo in modo economico, snello e corretto, in modo che questi piani diventino anche un'occasione di crescita della pubblica amministrazione, della sua capacità organizzativa e realizzativa e della sua capacità di proporsi come riferimento di legalità.

Per raggiungere questi obiettivi, oltre alle attività già indicate nei precedenti paragrafi, il presente piano dispone l'ulteriore misura di monitoraggio di seguito descritta.

Il gruppo di controllo interno.

Il soggetto cardine del processo di monitoraggio è il gruppo di controllo interno (GCI) istituito per ciascun investimento finanziato con risorse PNRR o PNC e composto da:

- il dirigente del Servizio tecnico cui fa capo l'investimento;
- il dirigente del Servizio finanziario
- il dirigente del Servizio Unità amministrativa speciale per gli investimenti e il PNRR con funzione di coordinamento del gruppo.

Al GCI fanno capo gli obblighi di monitoraggio e controllo relativamente a ciascun intervento, concio intendendo tutte le attività riconducibili al medesimo CUP.

Il GCI segnala al RPCT le anomalie che dovessero essere evidenziate durante gli audit periodici. Quando ritenuto opportuno al GCI può essere invitato, oltre che lo stesso RPCT, il RUP dell'intervento e ogni altro soggetto che possa fornire informazioni utili.

Audit periodici

Relativamente a ciascun intervento o gruppi di intervento, il GCI si incontra periodicamente, di regola trimestralmente, al fine di valutarne l'andamento ed evidenziare eventuali anomalie o irregolarità.

Il GCI si riunisce ed esamina:

- a) gli interventi che saranno oggetto di appalto nel trimestre successivo;
- b) le attività di gara e i controlli posti in essere nel trimestre precedente;
- c) a completamento dell'opera quelle concluse nel trimestre precedente per il monitoraggio dell'esecuzione.

Il GCI si riunisce, inoltre, in tutti i casi, in cui emergano specifiche criticità.

Il Coordinatore del GCI può disporre la convocazione del gruppo in ogni momento e in particolare che vi siano da adottare che riguardino appalti di lavori sopra i 2.000.000,00 di euro, oppure appalti integrati.

I report

Il GCI verifica gli esiti dei controlli riferiti a ogni singolo appalto avviato nel trimestre precedente, esaminando la documentazione allegata e i controlli effettuati; di tale attività viene predisposta specifica relazione.

L'attività di verifica riguarda in particolare:

- a) l'individuazione, il ruolo e le competenze professionali del RUP;
- b) la correttezza del trattamento contabile;
- c) l'individuazione del titolare effettivo;
- d) la corretta individuazione della procedura di gara;
- e) l'applicazione di misure di prevenzione dell'infiltrazione mafiosa;
- f) il rispetto della tempistica dei lavori;

- g) il monitoraggio del contenzioso;
- h) l'adozione di varianti;
- i) i sub appalti.

Il GCI adegua gli strumenti di report rispetto a specifiche situazioni, quali ad esempio, le verifiche relative ad interventi già avviati o già conclusi o agli interventi realizzati mediante affidamento diretto.

Nel corso del 2023 le attività previste da questa misura sono state svolte regolarmente. La misura risulta adeguata.

n. Il nuovo Codice dei contratti (d.lgs. 36/2023).

Il nuovo Codice dei contratti approvato con d.lgs. 36/2023, entrato in vigore il 1° aprile 2023 ed efficace dal 1° luglio 2023, ha reso ordinamentali le misure di semplificazione e accelerazione dei procedimenti contrattuali introdotte nel corso del 2020 e 2021 dal d.l. 76/2020 e dal d.l. 77/2021 e che avevano carattere derogatorio rispetto alla disciplina dei contratti pubblici di cui al d.lgs. 50/2016.

Infatti il nuovo codice ha confermato buona parte delle norme derogatorie, con riferimento in particolare a

- la disciplina che consente affidamenti diretti per importi fino a 140 mila euro per i servizi e a 150 mila per i lavori;
- la disciplina che autorizza il ricorso alle procedure negoziate fino alle soglie di rilevanza comunitaria.

Pur condividendo gli intenti di semplificazione e snellimento dei procedimenti è evidente che queste disposizioni aumentano i rischi di comportamenti non coerenti con i principi di buon andamento e imparzialità.

In particolari si evidenziano principalmente i seguenti rischi:

- frazionamento artificioso;
- violazione della disciplina della rotazione con affidamenti multipli allo stesso operatore;
- mancato accertamento dei requisiti tecnico-professionali del RUP;
- indebite variazioni contrattuali;
- scarsi e inadeguati controlli sulla qualità dell'esecuzione;
- mancato rispetto dei tempi di progettazione e/o esecuzione;
- inadeguata validazione del progetto;
- presenza di potenziali conflitti di interesse non dichiarati.

Al fine di fornire agli uffici idonei strumenti per un'applicazione equilibrata del nuovo Codice dei Contratti, con deliberazione del Consiglio provinciale n. 22 del 28/09/2023, è stato aggiornato il Regolamento provinciale per la disciplina dei contratti in vigore dall'1/11/2023.

6. Trasparenza e accesso.

In materia di trasparenza, l'ente ha regolarmente pubblicato la relazione dell'OIV, come previsto dalle disposizioni dell'Autorità anticorruzione e ha provveduto:

- a deliberare un apposito regolamento sull'accesso in cui è confluita la disciplina dell'accesso civico semplice, dell'accesso generalizzato e dell'accesso documentale; il regolamento è consultabile sul sito dell'ente;
- ad istituire il registro degli accessi;
- a rendere disponibile la modulistica relativa alle varie forme di accesso.

La tabella, Allegato n. 2.3.E, riporta la distribuzione delle responsabilità in materia di obblighi di tra-

sparenza.

La maggior parte delle informazioni, soprattutto quelle relative ai dati finanziari, contrattuali e agli atti è pubblicata in modalità automatica.

Nel rispetto della disciplina sul trattamento dei dati personali, l'ente pubblica integralmente tutte le deliberazioni, i decreti presidenziali e le determinazioni.

In materia di trasparenza il PNA 2023 aveva introdotto uno schema nuovo relativo alla pubblicazione in materia contrattuale. La disciplina in materia di trasparenza in questo ambito è stata innovata dal nuovo Codice dei contratti che ha profondamente innovato l'art. 37 del d.lgs. 33/2013 e definito gli obblighi di trasparenza all'art. 18 che a sua volta rinvia all'ANAC per le norme di dettaglio.

L'ANAC ha provveduto con la deliberazione n. 264 del 30/0/2023: l'adeguamento del sito a questa nuova disciplina costituisce obiettivo essenziale del presente piano.

7. Monitoraggio.

Per il monitoraggio della Sottosezione Anticorruzione e trasparenza, si rinvia alla Sezione 4. Monitoraggio del presente PIAO

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organizzazione dell'ente continua nella propria evoluzione finalizzata a corrispondere sempre meglio ai compiti a cui è chiamata.

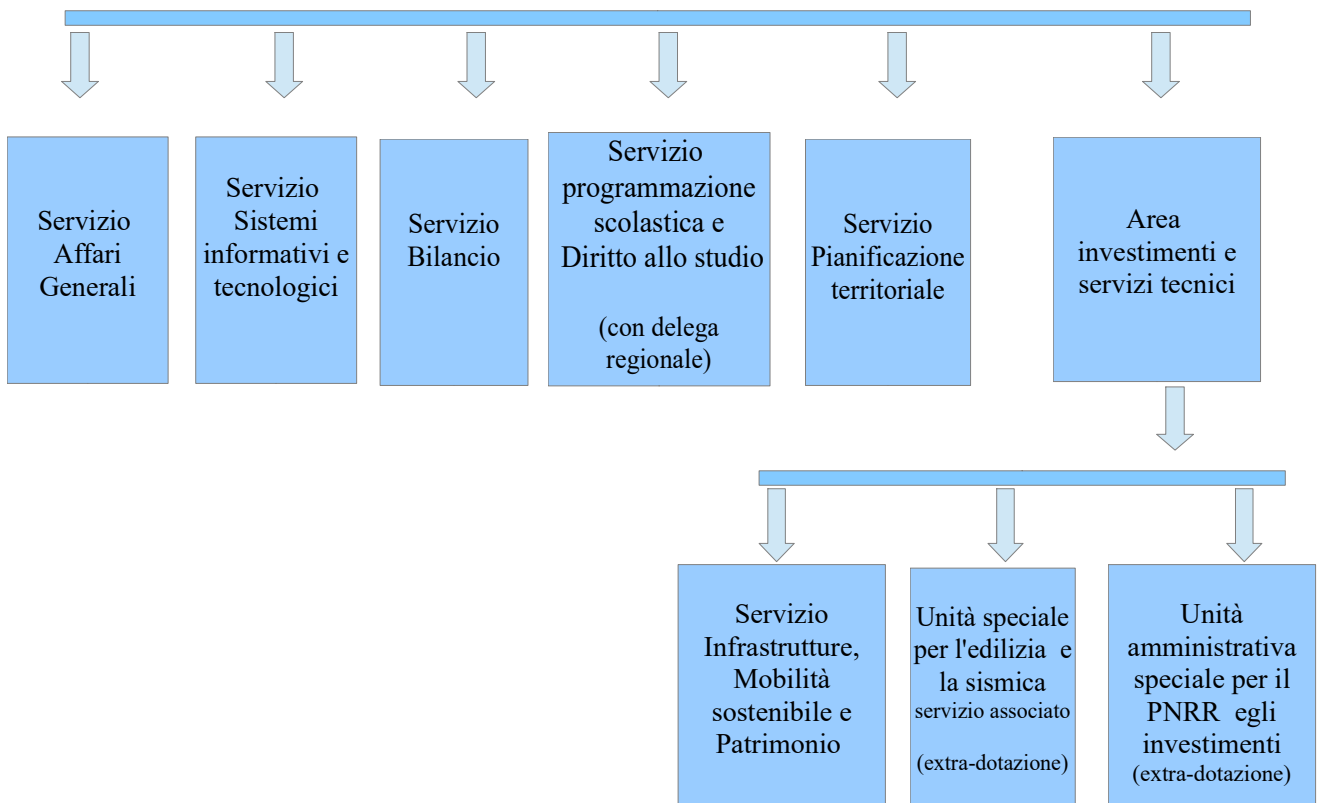
Dopo un lungo periodo di immobilismo, determinato dalle difficoltà finanziarie e da un quadro istituzionale molto incerto, nel corso del 2022 la macrostruttura dell'ente si era arricchita di due nuovi Servizi, con caratteristiche di Unità speciali collegate a scopi, in buona parte temporanei (servizi per altri enti, PNRR e altri finanziamenti straordinari), con decreto presidenziale n. 119 dell'11/07/2023 è stato istituito il Servizio Sistemi Informativi e tecnologici che avrà decorrenza effettiva al momento della copertura del posto dirigenziale relativo con il titolare individuato, e sono state meglio articolate le unità intermedie con l'istituzione di tre nuove posizioni di Elevata qualificazione.

L'organizzazione degli uffici prevede quindi un'articolazione in cinque servizi autonomi e l'area Investimenti e Servizi Tecnici, a coordinamento dei tre, tra servizi e unità straordinarie, poste a capo delle attività che costituiscono il "core business" dell'ente.

Presso il Servizio Infrastrutture sono allocate le funzioni svolte dalla Polizia Provinciale, con il relativo personale del Corpo e lo staff amministrativo e l'avvocatura provinciale.

All'interno del Servizio di Programmazione scolastica sono inoltre assegnate anche le competenze relative alle funzioni trasferite alla Regione Emilia-Romagna e ridelegate dalla stessa Regione alla Provincia, in particolare relativamente a "Istruzione e diritto allo studio", regolate da apposita convenzione tra gli enti coinvolti, attualmente prevista per il triennio 2022-2024 e in corso di ridefinizione.

La macro-struttura dell'Ente può essere rappresentata come segue:



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.

Nel caso di Unità particolarmente complesse o con funzioni di coordinamento di più uffici, è attribuito l'incarico di responsabilità di Elevata Qualificazione (ex posizione organizzativa).

In merito al personale operante nella struttura, la Provincia sta attuando con diversi sistemi di reclutamento, un piano di reclutamento articolato, che ha investito un po' tutte le aree professionali, con l'obiettivo di garantire la copertura dei servizi e dotarsi delle figure indispensabili per la garanzia dello svolgimento delle funzioni assegnate.

Si registra a tale proposito la crescente difficoltà di reclutamento per scarsa partecipazione dei candidati alle selezioni e la breve permanenza del personale neoassunto che tende, molto più che in passato, a una frequente mobilità e a cogliere nuove e diverse opportunità professionali verso altri enti o aziende private.

Risulta pertanto sempre elevato il valore attribuito alla flessibilità della struttura organizzativa, alle modalità di lavoro per obiettivi anche trasversali ed allo sviluppo di un sistema di relazioni ed interconnessioni, anche mediante sistemi informativi, fra le diverse strutture organizzative e centri di responsabilità, in modo da garantire il massimo di interazione delle attività espletate.

SOTTOSEZIONE 3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

1. Lavoro agile. Aspetti generali.

1. Il presente articolo e i successivi disciplinano il ricorso al Lavoro agile da parte del personale della Provincia, anche in applicazione degli articoli da 63 a 67 del CCNL degli enti locali sottoscritto il 16/11/2022, secondo i criteri adottati dall'Ente nel 2023, approvati con il decreto presidenziale n.56 del 29/3/2023 e declinati con la circolare n.2 del 21/4/2023 che contiene anche la modulistica da utilizzare.
2. Il Lavoro Agile costituisce uno strumento di miglioramento dei servizi pubblici e di innovazione organizzativa e favorisce l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
3. L'organizzazione dell'ente non prevede, al momento, il ricorso al lavoro da remoto di cui all'art. 68 del CCNL degli enti locali sottoscritto il 16/11/2022.
4. In considerazione delle attività svolte dalla Provincia, l'accesso al Lavoro Agile, nei limiti e alle condizioni indicate nei successivi articoli, può essere richiesto da tutti i dipendenti ad eccezione del personale del Corpo di Polizia Provinciale e del personale addetto alle attività esterne di manutenzione stradale.

2. Diritti e doveri del lavoratore in lavoro agile.

1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro e, fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza.
2. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo: i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 o per l'effettuazione di visite mediche od esami di cui all'art.44, i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992.
3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio, né fruire del buono pasto.
4. Il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso.
5. In considerazione delle modalità telematiche con cui vengono svolte le attività lavorative, non è possibile prestare lavoro agile in assenza di adeguata connessione dati, la cui garanzia è onere del lavoratore. In caso di interruzione, il lavoratore rientra in servizio oppure regolarizza l'assenza mediante una delle modalità previste dal contratto.
6. Ai dipendenti che prestano attività in lavoro agile si applicano le specifiche disposizioni di cui all'art. 14-ter del Codice di Comportamento.

3. Organizzazione del lavoro agile.

1. I dirigenti possono autorizzare e sottoscrivere gli accordi che consentono il ricorso ad una giornata di lavoro agile nell'arco della settimana. La giornata individuata per la prestazione in lavoro agile viene indicata negli accordi di cui al successivo art. 4 e non è oggetto di variazione.

2. Su motivata richiesta del lavoratore, il dirigente competente e il dirigente del servizio personale possono individuare profili ulteriori e personalizzati di lavoro agile che tengano conto delle specificità professionali e di comprovate esigenze personali, con riferimento, anche: alle attività svolte, al grado di autonomia e indipendenza del lavoratore, alla presenza di figli minori di 14 anni o portatori di disabilità, a esigenze di cura e assistenza in ambito familiare, a particolari situazioni ed esigenze temporanee e contingenti. Tali accordi possono anche avere breve durata e corrispondere a specifici eventi organizzativi o personali.

3. Particolare attenzione è rivolta al personale dipendente esso stesso portatore di disabilità o gravi patologie.

4. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.

5. In caso di richieste non compatibili tra loro che determinerebbero problematiche organizzative, il dirigente valuta le priorità anche in relazione agli elementi di cui al precedente comma 2

6. Al fine di garantire il recupero psico-fisico è individuata dalle ore 20 alle ore 7 la fascia di non operabilità; nelle giornate lavorative il dipendente è tenuto ad essere raggiungibile telefonicamente e con gli ordinari strumenti di comunicazione elettronica nelle fasce orarie corrispondenti agli obblighi di compresenza e pertanto dalle 8,45 alle 12,45 e dalle 15 alle 17 nei giorni di rientro; negli altri momenti della giornata, diversi dalla fascia di non operabilità, e a completamento dell'orario di lavoro il dipendente è contattabile sulla base degli accordi con il servizio di appartenenza, eventualmente inseriti nell'accordo di cui all'articolo successivo.

4. Accordi di lavoro agile.

1. Il rapporto tra i lavoratori e l'ente in materia di lavoro agile è regolato dall'apposito accordo che deve contenere i seguenti elementi:

- a. durata dell'accordo, non eccedente un anno;
- b. modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c. modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017;
- d. ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e. indicazione delle fasce di cui all'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b);
- f. i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- g. le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni;
- h. l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile, ricevuta dall'amministrazione.

5. Dotazioni tecnologiche.

1. Di norma l'ente fornisce al lavoratore che opera in lavoro agile la necessaria dotazione tecnolo-

gica, anche eventualmente in condivisione con altri lavoratori. In caso di insufficiente disponibilità, il lavoratore può richiedere di poter svolgere la propria attività con attrezzature di proprietà, garantendo quanto indicato all'art. 2 commi 4 e 5.

2. Per l'utilizzo degli spazi, per i consumi energetici e le spese di connessione non è dovuto alcun rimborso.

6. Disciplina per dirigenti e i responsabili di posizione organizzativa.

1. In conseguenza degli oneri di coordinamento e/o direzione, i dirigenti e i responsabili di posizione organizzativa, fruiscono di lavoro agile di norma per non più di due giorni nell'arco del mese. E' comunque fatto salvo quanto previsto dall'art. 3 c. 2.

7. Norma finale e monitoraggio.

1. Le norme disciplinanti il lavoro agile nella Provincia di Reggio Emilia, sono entrate in vigore a decorrere dall'approvazione del PIAO 2023-2025 e a partire dal 1° giugno 2023 hanno avuto efficacia i nuovi accordi di lavoro agile, adeguati alla presente disciplina e con decadenza degli accordi precedentemente in essere.

2. Per quanto riguarda il monitoraggio delle attività di cui alla presente sottosezione, si rinvia alla Sezione 4. L'esito del monitoraggio sarà oggetto di confronto con le rappresentanze dei lavoratori.

3. A tale proposito, in sede di elaborazione del nuovo PIAO 2024-2026, già nell'ultima parte dell'anno 2023, sono state interpellate le parti sindacali in merito alle eventuali esigenze emerse nella prima fase di adozione che potessero essere meritevoli di un riesame, ma non sono pervenute segnalazioni.

4. Per quanto riguarda l'Ente, allo stesso modo non si sono rilevate criticità particolari e a breve verrà effettuato il monitoraggio in merito all'utilizzo effettivo del lavoro agile nei servizi, da parte del personale che ha sottoscritto accordi individuali. Relativamente alla durata, si ritiene comunque prorogabile la validità degli accordi sottoscritti nel 2023, in considerazione dell'alto valore dell'istituto ai fini del benessere organizzativo all'interno degli uffici e del personale che ne usufruisce.

5. Si precisa che per quanto riguarda i lavoratori fragili, questa amministrazione assicura una valutazione puntuale dei singoli casi, qualora si presentasse la necessità, al fine di garantire la salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, anche in applicazione della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29/12/2023.

SOTTOSEZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Piano del fabbisogno di personale 2024-2026

Dopo la drastica riduzione del personale seguita alla riforma delle province disposta dalla legge 56/2014, che aveva pesantemente inciso anche sui servizi fondamentali dell'ente, a decorrere dagli anni 2018 e soprattutto 2019, l'ente ha potuto riprendere lentamente il potenziamento delle risorse umane disponibili, almeno sul fronte della sostituzione del personale cessato.

A decorrere dal 2022, la situazione sul fronte delle capacità assunzionali, è decisamente migliorata grazie alla modifica normativa che ha sostituito il criterio del turn over con quello della sostenibilità finanziaria che, data la bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate, ha consentito alla Provincia di predisporre per il 2022 e 2023 un programma di assunzioni ben più ambizioso rispetto agli anni precedenti, anche se ancora inadeguato rispetto alle effettive esigenze dell'ente.

In particolare nel corso dell'ultimo anno sono state effettuate numerose selezioni di personale, attivando le diverse modalità e tipologie di reclutamento, quali avvisi di mobilità volontaria, procedure concorsuali e progressioni interne tra le aree (progressioni verticali) o selezioni per passaggio di profilo, per coniugare la necessità di turn-over con l'immissione in servizio nuove unità reclutate all'esterno dell'Ente e la valorizzazione delle professionalità maturate internamente.

Si rileva che a fronte anche di diverse cessazioni impreviste, è stato utile e viene pertanto riproposta per il 2024, la misura della sostituzione automatica del personale a qualunque titolo cessato in corso d'anno in tempi imprevisti, in quanto spesa sostitutiva.

Area	Profilo	Previsti 2023	Coperti 2023 A tempo indeterminato	Coperti 2023 A tempo determinato	In corso di assunzione nel 2024
Operatori esperti	Operaio stradale specializzato	3			3
	Addetto ai servizi ausiliari	1		1	
Istruttori	Assistente Tecnico alla Viabilità	7	5		2
	Agente polizia locale provinciale	1			1
	Istruttore Amministrativo	2	1		Concorso bandito
	Istruttore tecnico	3			
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario tecnico	5	2	1	2
	Funz. Tec, specialista in valutazione ambientale	1	1		
	Funzionario informatico	1	1		
	Funzionario finanziario	2	2		
Dirigenti	Dirigente informatico	1			1
	TOTALE	27	12	2	9

Occorre ora ridefinire la programmazione assunzionale per il triennio 2024-2026, in revisione di quanto già programmato nel precedente triennio e riferito agli anni 2024-25, oltre alla conferma delle posizioni previste nel 2023 e non ancora ricoperte.

L'obbligo di programmazione in materia assunzionale deriva dal D.Lgs.165/2001 che all'art.6 stabilisce che allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottino un piano triennale dei fabbisogni di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12/03/1999 n. 68 e in coerenza con la pianificazione dell'Ente.

La disciplina oggi applicabile alle province in materia assunzionale (art.33 comma 1bis del cosiddetto "Decreto crescita" n.34 del 30/4/2019, convertito con modificazioni dalla legge 28/6/2019 n.58, come modificato dal comma 853 art.1 della legge 27/12/2019 n.160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8 di conversione del D.L. 162/2019 c.d. milleproroghe) ha introdotto un nuovo concetto di dotazione organica non più intesa come contenitore di posti disponibili per le diverse figure professionali, ma definita come dotazione di spesa potenziale massima.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale opera infatti nella cornice economico-finanziaria descritta nel DUP 2024-2026 approvato con delibera consiliare n.39 del 21/12/2023 e pertanto si richiama il rispetto delle condizioni e dei presupposti in esso contenuti riguardo ai limiti di spesa e alle facoltà assunzionali (sezione Spesa del personale: Programmazione spesa di personale 2024-2026) in cui si evidenziano le risorse destinate al fabbisogno di personale nell'arco del triennio.

Gli stanziamenti ricomprendono le nuove previsioni di spesa programmata in relazione alle nuove posizioni da ricoprire e/o alle sostituzioni di personale di cui sia ad oggi prevista la cessazione considerato che la programmazione assunzionale del triennio 2024-2026 e in particolare dell'anno 2024, prevede di svilupparsi essenzialmente lungo le seguenti direttrici:

- Rafforzamento delle professionalità tecniche soprattutto dell'area dei funzionari ed elevata qualificazione, per la necessità di incremento delle risorse degli uffici impegnati nelle attività connesse al PNRR e alla gestione dei finanziamenti per opere infrastrutturali ed edilizie;
- Reclutamento di personale tecnico anche dell'area degli istruttori ed operatori esperti a supporto delle attività progettuali, esecutive e della vigilanza;
- Copertura della quota d'obbligo ex Legge 68/99;
- Supporto degli uffici con personale di profilo amministrativo;
- Per l'anno 2025, previsione di copertura di due posizioni dirigenziali attualmente istituite al di fuori della dotazione organica e ricoperte ai sensi dell'art. 110 c. 2 del D.lgs. 267/2000 nel limite del lavoro flessibile. Si tratta delle posizioni dell'Unità speciale per l'edilizia e la sismica e dell'Unità amministrativa speciale per il PNRR e gli investimenti, istituite per fronteggiare l'eccezionale e straordinaria mole di finanziamenti ricevuti e destinati a interventi sul patrimonio scolastico della provincia, ad opere di manutenzione e in generale alle attività del PNRR, oltre agli adempimenti in capo all'Ente a seguito di convenzioni con gli altri enti locali del territorio in materia di verifiche sismiche e di SUA. Essendo i relativi incarichi dirigenziali affidati, in scadenza nei primi mesi del 2025, occorre già quest'anno prevederne nuovamente la copertura per un ulteriore periodo ad invarianza delle condizioni, fatte salve diverse valutazioni in merito ai contenuti o a diverse scelte organizzative.

Si assumono inoltre i seguenti orientamenti per la gestione del piano:

- gli stanziamenti previsti a bilancio, anche a seguito di successive variazioni, costituiscono il vincolo per la programmazione delle assunzioni disposte con successivi decreti presidenziali;
- sono fin d'ora autorizzate, senza necessità di ulteriori provvedimenti, le assunzioni a carattere meramente sostitutivo, facendo comunque salva la possibilità di diverse valutazioni in merito alla sostenibilità della spesa e alla modifica dei profili da reclutare sulla base delle emergenti necessità organizzative;
- nel caso di previsioni assunzionali per le quali siano previsti tempi di realizzazione non compatibili con le esigenze dei servizi, è autorizzato il ricorso a contratti a tempo determinato, anche ai sensi dell'art. 110 del TUEL, limitatamente al periodo necessario per il perfezionamento del reclutamento e a in-

varianza della spesa, o in alternativa all'assunzione a tempo indeterminato, in particolare per la copertura della quota d'obbligo;

- vengono inoltre autorizzati gli accordi di cui al comma 7 dell'art. 23-bis del d.lgs. 165/2001 secondo cui: "Sulla base di appositi protocolli di intesa tra le parti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, possono disporre, per singoli progetti di interesse specifico dell'amministrazione e con il consenso dell'interessato, l'assegnazione temporanea di personale presso altre pubbliche amministrazioni o imprese private. I protocolli disciplinano le funzioni, le modalità di inserimento, l'onere per la corresponsione del trattamento economico da porre a carico delle imprese destinatarie", a condizione che l'assegnazione sia a titolo gratuito ovvero che il relativo costo sia coperto da specifiche entrate a carico di terzi;

- infine, si evidenzia che con ordinanza n. 18/2024 del Commissario straordinario per la ricostruzione nel territorio delle Regioni Emilia Romagna, Toscana e Marche, sono state assegnate alla Provincia di Reggio Emilia le risorse, pari a 107.998,02 euro, finalizzate all'assunzione a tempo determinato di n. 3 funzionari da adibire alle attività tecniche e amministrative di supporto alla ricostruzione conseguente i fenomeni alluvionali della primavera 2023. Tale risorse saranno iscritte a bilancio in entrata e in uscita nel momento in cui saranno meglio definite le attività cui assegnare i predetti funzionari e le concrete modalità di reclutamento.

Programmazione assunzioni 2024-2026

Area	Profilo	2024	2025	2026
Operatori esperti	Operaio stradale specializzato	3		
	Addetto ai servizi ausiliari/ Operatore amministrativo	2		
Istruttori	Istruttore tecnico (compresi posti in programmazione 2023 non coperti)	4		
	Agente polizia locale provinciale	2		
	Istruttore Amministrativo (compreso posto in program. 2023 non coperto)	2		
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario tecnico	9		
	Funzionario amministrativo contabile/statistico	2		
Dirigenti	Dirigente		2	
Totale		24	2	

Le unità previste al momento negli anni 2025 e 2026 sono esclusivamente assunzioni sostitutive, mentre per il 2024 si prevedono anche nuove assunzioni a rafforzamento degli staff degli uffici.

Presso il servizio Programmazione scolastica e diritto allo studio sono inoltre previste 5 unità di personale regionale in comando su funzione delegata per effetto di apposita Convenzione con la Regione Emilia-Romagna che ne regola anche i rapporti di natura economica trattandosi di personale eterofinanziato: n.3 Funzionari specialisti dell'orientamento scolastico e n.2 Istruttori amministrativi.

In esito alle procedure di reclutamento in essere e/o da attivare per la conclusione delle previsioni assunzionali relativi ai precedenti piani e per la copertura di posti a tempo indeterminato e determinato previsti dal presente PTFP 2024-2026, tenuto conto delle cessazioni ad ora conosciute, la dotazione organica dell'Ente per profili professionali può essere così rappresentata:

Area	Profilo professionale	Posti coperti a tempo indeterminato	Posti coperti o da ric. pers. a tempo det.	Posti da ricoprire resti PTFP 2023	Posti di nuova istituzione PTFP 2024-2025-2026		Totale
Operatori esperti	Addetto serv.ausiliari	3	1		1		5
Operatori esperti	GuardaParco	1					1
Operatori esperti	Operaio Strad.le Specializzato	16		3	2		21
Operatori esperti	Operatore amministrativo	4					4
	Totale area operat.esperti	24	1	3	3		31
Istruttori	Agente polizia locale prov.	6		1	2		9
Istruttori	Assistente tecnico alla viabilità	14					14
Istruttori	Istruttore Amministr. contabile	3					3
Istruttori	Istruttore Amministrativo	22					22
Istruttori	Istruttore Tecnico	11			4		15
Istruttori	Istruttore Informatico	4					4
	Totale area istruttori	60		1	6		67
Funzionari ed el.qual.	Avvocato	1					1
Funzionari ed el.qual.	Funzionario amministr.vo-contab.	13					13
Funzionari ed el.qual.	Funzionario finanziario	5					5
Funzionari ed el.qual.	Funzionario giuridico	7					7
Funzionari ed el.qual.	Funzionario Informatico	6					6
Funzionari ed el.qual.	Funzionario Statistico			1			1
Funzionari ed el.qual.	Funzionario geologo			1			1
Funzionari ed el.qual.	Funzionario tecnico	25	1	2	6		34
Funzionari ed el.qual.	Fun.tec. spec. in pianificazione	2					2
Funzionari ed el.qual.	Fun.tec. spec. valut.ambientale	1					1
Funzionari ed el.qual.	Fun.tec. spec. in strutture	6					6
Funzionari ed el.qual.	Ispettore di polizia locale prov.	3					3
	Totale area funzionari ed el.q.	69	3	2	6		80
Dirigenti	Dirigente	1	4	1			6
	Totale area dirigenziale	1	4	1			6
	Totale complessivo	154	8	7	15		184
Segretario generale	Segretario generale	1					1
	Personale di supporto agli organi						
Istruttori	Addetto stampa			1			1
Funzionari ed el.qual.	Capo di Gabinetto			1			1

Lavoro flessibile

La tabella sopraindicata, riporta anche i posti coperti a tempo determinato sia per il personale del comparto che per le figure dirigenziali.

Per il personale a tempo determinato gravante sul limite del lavoro flessibile, si precisa che la normativa che ha disciplinato nel tempo la spesa per lavoro flessibile ha visto un'evoluzione continua: dapprima il parametro contenuto nell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, ai sensi della specifica disposizione applicabile alle province contenuta nell'art. 1 comma 847 della legge 205/2017, stabiliva il limite in parola al 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Tale limite è stato innalzato al 50% per effetto dell'art. 17 c. 1ter del D.L. 162/2019 come convertito dalla L. n. 8 del 28/2/2020 e per effetto del comma 562 della L. 234/2021 le suddette disposizioni sono state abrogate e ora il limite del lavoro flessibile corrisponde al 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009.

Pertanto il limite risulta attualmente pari ad euro 1.341.600,18, ammontare della spesa sostenuta a tale titolo nel 2009 come rideterminata con atto dirigenziale n.407 del 5/9/2019 rispetto alla base di calcolo. Su tale limite gravano i costi di due dirigenti a tempo determinato ex art. 110 comma 2 del TUEL e delle figure assunte ai sensi dell'art.90 del TUEL (un Funzionario a tempo pieno con funzioni di Capo di Gabinetto e Addetto stampa part-time 18 ore come evidenziato in tabella), oltre ad un Addetto ai servizi ausiliari/Operatore amministrativo - Area operatori esperti, come di seguito evidenziato:

Limite di spesa (100% spesa per assunzioni flessibili 2009)	1.341.600,18
Rapporti in essere:	
Dirigente Unità speciale ed. e sismica- art.110 c.2	108.500,00
Dirigente Unità amministr. speciale PNRR e investim.- art.110 c.2	102.500,00
Capodi Gabinetto – Area Funzionari ed E.Q. – art.90	54.500,00
Addetto stampa – Area Istruttori P/T 18 ore – art.90	25.500,00
Addetto ai serv.ausiliari/Operatore amministrativo - Area operatori esperti	30.000,00
Totale spesa lavoro flessibile	321.000,00

Le ulteriori unità di personale a tempo determinato (ex art.110 comma 1) in servizio attualmente su posizioni ritenute indispensabili al funzionamento dell'ente, sono le seguenti:

- 2 dirigenti (ex art.110 comma 1);
- 1 Funzionario geologo - Area funzionari ed E.Q. - Alta specializzazione (ex art.110 comma 1);
- 1 Funzionario statistico - Area funzionari ed E.Q. - Alta specializzazione – part-time 18 ore (ex art.110 comma 1);
- 1 Funzionario tecnico - Area funzionari ed E.Q. - Alta specializzazione (ex art.110 comma 1).

Formazione

La formazione dei dipendenti è elemento di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita costante delle competenze delle risorse umane che, in particolare nell'ente pubblico, necessitano di *reskilling* (nell'accezione di maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione) e *upskilling* (nell'accezione di ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo).

La valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese. Affinché gli interventi formativi possano concretamente contribuire a raggiungere gli obiettivi sopra richiamati, occorre programmarli all'interno di percorsi definiti ed improntati al miglioramento continuo, nonché disporre delle risorse finanziarie adeguate al fabbisogno.

La programmazione e realizzazione della formazione del personale deve, inoltre, tener conto di alcuni fattori oggettivi, interni ed esterni all'ente:

- a) l'elevata età media del personale in servizio e, quindi, l'elevato tasso di fuoriuscita dal servizio per pensionamento;
- b) la scarsa corrispondenza tra i percorsi formativi scolastici e universitari alle specifiche competenze e conoscenze richieste all'interno degli enti locali;
- c) la modesta attrattività dei concorsi pubblici, anche a causa di un consistente differenziale retributivo, che si manifesta soprattutto per le professionalità più elevate;
- d) l'elevata variabilità e incertezza normativa;
- e) l'esigenza di offrire opportunità di crescita professionale al personale.

Alla luce di tutti questi elementi, la proposta formativa dell'Ente rivolta al personale si sviluppa attraverso le seguenti direttrici:

- a) prevedere percorsi di formazione iniziale a carattere teorico e pratico concentrati nel primo periodo successivo all'assunzione, anche organizzati internamente all'ente;
- b) assicurare l'aggiornamento giuridico normativo in modo costante e trasversalmente ai servizi;
- c) assicurare la tempestiva formazione obbligatoria per i soggetti previsti ai fini della tutela della sicurezza sul lavoro;
- d) offrire opportunità formative, anche a maggior strutturazione, che favoriscano i percorsi individuali di crescita professionale.

Posto che non risulta funzionale procedere alla redazione di un piano di formazione di dettaglio, ma programmare i singoli eventi in relazione alle esigenze che, via via, si manifestano, è opportuno invece definire i criteri di massima su cui orientare le attività formative:

- a) formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, preferibilmente da realizzare con piattaforme on line, ad esempio, quelle gratuitamente messe a disposizione da Self Emilia Romagna;
- b) formazione specifica rivolta ai nuovi assunti e formazione obbligatoria (per esempio, in materia di sicurezza sul lavoro: sia iniziale che specifica o legata a particolari mansioni e lavorazioni svolte, corsi volti ad incrementare il numero di addetti alle squadre di emergenza relative al primo soccorso, antincendio e uso defibrillatori, esigenza ritenuta prioritaria dall'ente);
- c) formazione professionalizzante sia di aggiornamento, con riguardo agli ambiti generali e trasver-

sali, come a quelli specifici e tecnici, sia a carattere costitutivo, in caso di nuove assunzioni o cambiamento di mansione, modifiche normative, innovazioni organizzative, tecnologiche o procedurali;

- d) corsi erogati da formatori abilitati attraverso portali dedicati come Syllabus e Valore PA, finalizzati al rafforzamento delle conoscenze per le competenze e la transizione digitale, delle tematiche manageriali e di analisi economica ma anche incentrati su nuove questioni come quella dell'Open Government (il programma che approfondisce il concetto di partecipazione civica a cui l'ente intende uniformarsi);
- e) corsi realizzati attraverso abbonamenti a portali, newsletter o altri strumenti dedicati all'autoaggiornamento, soprattutto in ambiti tecnici e settoriali;
- f) corsi attivati in rete con e per gli altri enti territoriali o in convenzione con UPI o promossi dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dalla Scuola Nazionale della Pubblica Amministrazione, da Formez PA;
- g) attività formative relative alla trattazione delle competenze trasversali o soft skills rivolte non soltanto alle figure apicali in quanto finalizzate allo svolgimento efficace del ruolo dirigenziale e di leadership ma anche a tutto il personale dipendente in quanto considerate cruciali per la gestione delle relazioni organizzative ed interpersonali in un'ottica di orientamento al risultato;
- h) corsi incentrati sul tema delle discriminazioni di genere sul luogo di lavoro, sulle strategie individuali per contrastare le molestie e su quelle organizzative che devono essere messe in atto da parte della Pubblica Amministrazione, con la finalità di assicurare il benessere del lavoratore.

In relazione alle indicazioni contenute nella Direttiva del Dipartimento della Funzione pubblica del 28/11/2023, la programmazione della formazione provvederà a garantire progressivamente l'erogazione di 24 ore formative a ciascun dipendente.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del PIAO avviene mediante i seguenti strumenti

SEZIONE 2	2.1. Valore pubblico	Il monitoraggio avviene in sede di nuova approvazione del PIAO
	2.2. Performance	<p>1. Il monitoraggio avviene attraverso gli strumenti informatici previsti dal PEG alle date del 30/4, 31/8 e del 31/12; successivamente gli esiti della performance sono sottoposti all'OIV per la validazione della relazione e la valutazione dei dirigenti.</p> <p>2. In merito agli obiettivi di pari opportunità, il monitoraggio avviene mediante la Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia (CUG)</p>
	2.3. Rischi corruttivi	Il monitoraggio avviene mediante l'apposito applicativo di ANAC
	2.3. Trasparenza	Il monitoraggio avviene attraverso la relazione annuale dell'OIV
SEZIONE 3	3.2. Lavoro agile	Il monitoraggio avviene attraverso un resoconto relativo alle dimensioni qualitative/quantitative dell'utilizzo del lavoro agile.
	3.3. Piano triennale del fabbisogno	L'andamento occupazionale è costantemente monitorato in sede di conferenza dei dirigenti al fine di valutare l'adeguatezza qualitativa e quantitativa della forza lavoro.

ALLEGATI AL PIAO:

2.2.A) Obiettivi per stakeholder;

2.2.B) Obiettivi gestionali strategici;

2.2.C) Schede progetti speciali;

2.2.D) Piano di miglioramento PNRR;

2.3.A) Contesto economico-sociale;

2.3.B) Quadro criminologico;

2.3.C) Analisi generale del rischio;

2.3.D) Obblighi di pubblicazione.