



Provincia
di Ancona

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

art. 6 del D.L. n. 80 del 09/06/2021

Sommario

INTRODUZIONE	4
Premessa generale e Quadro normativo	4
Metodologia utilizzata per la costruzione del PIAO	6
1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	7
2 - SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	8
2.1 - VALORE PUBBLICO	8
2.1.1 - OBIETTIVI GENERALI E SPECIFICI DI VALORE PUBBLICO	8
2.1.1.1 - Sintesi del Valore Pubblico della Provincia di Ancona	11
2.1.1.2 - Valore Pubblico – Obiettivi – Area Organizzativa	13
2.1.2 - SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	23
2.1.2.1 - Infrastruttura digitale e di rete per le attività informatiche e la transizione digitale	23
2.1.2.2 - Transizione digitale, accessibilità e supporto utenti	23
2.1.2.3 - Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare	23
2.2 - SEZIONE PERFORMANCE	25
2.2.1 - OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALI/DI SETTORE	25
2.2.2 - OBIETTIVI E PERFORMANCE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE	35
2.2.2.1 - Evoluzione del quadro normativo	35
2.2.2.2 - Contesto	37
2.2.2.3 - La situazione occupazionale nella Provincia di Ancona	37
2.2.2.4 - Il Piano operativo: Monitoraggio	41
2.2.2.5 - Il Piano Azioni Positive 2024/2026	42
2.3 - SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	44
2.3.1 - VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO	45
2.3.1.1 - Caratteristiche del territorio provinciale	45
2.3.1.2 - Relazione con gli stakeholder. Coinvolgimento dei cittadini ed altri portatori di interessi esterni ed interni	54
2.3.2 - VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO	55
2.3.2.1 - Conclusioni analisi contesto esterno e interno	57
2.3.3 - MAPPATURA DEI PROCESSI. IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI POTENZIALI E CONCRETI	58
2.3.4 - PROGETTAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO	60
2.3.4.1 - Misure generali	60
2.3.4.2 - Misure specifiche	65
2.3.5 - PROGRAMMAZIONE DELL'ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA	68

2.3.6 - CONCLUSIONI.....	70
2.3.7 - ALLEGATI.....	70
3 - SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	71
3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA E PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE .	71
3.2 - FORMAZIONE DEL PERSONALE	80
3.2.1 - Premessa e quadro normativo	80
3.2.2 - Linee generali del piano	83
3.2.3 - Il sistema organizzativo della formazione	83
3.2.4 - Il percorso di costruzione del piano.....	84
3.2.5 - Il piano: le proposte formative.....	84
3.2.6 - Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso e la qualificazione del personale laureato e non laureato	85
3.2.7 - Il programma delle iniziative formative	85
3.2.8 - La valutazione delle attività formative.....	86
3.2.9 - Conclusioni.....	86
3.3 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	86
3.3.1 - Riferimenti normativi.....	86
3.3.2 - Condizionalità e Fattori abilitanti	87
3.3.3 - Obiettivi.....	88
3.3.4 - Contributi di miglioramento della Performance.....	88
4 – SEZIONE MONITORAGGIO.....	90

INTRODUZIONE

Premessa generale e Quadro normativo

Il presente documento si inserisce in un ambito normativo che origina dal D.L. n. 80 del 09/06/2021 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, convertito con modificazioni dalla L. n. 113 del 08/08/2021, che ha introdotto all'art.6 un nuovo strumento di programmazione per le amministrazioni pubbliche, denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), quale documento unitario in cui confluiscono i diversi atti di programmazione previsti, tra i quali il **Piano della Performance, il PTPCT, il Piano triennale dei fabbisogni, il piano per il lavoro agile, la programmazione dei fabbisogni formativi**. Con il PIAO il legislatore ha inteso riordinare il complesso sistema programmatico delle amministrazioni pubbliche, formato da una molteplicità di strumenti di programmazione spesso poco integrati e forse per alcuni aspetti sovrapposti tra loro, inducendo ogni amministrazione pubblica a sviluppare un unico ed organico documento di pianificazione con valenza strategica per l'Ente, finalizzato ad intercettare ed integrare le diverse componenti dell'azione amministrativa rappresentate dai singoli documenti di programmazione, ciascuno con un proprio contenuto specifico.

Il nuovo sistema su cui è imperniato il PIAO considera quale tema fondamentale il VALORE PUBBLICO generato dalle politiche, che si sviluppa su una logica basata sul raggiungimento di obiettivi, sulle modalità di azione, sui vincoli, nonché sulle risorse da impiegare, componenti fondamentali delle politiche dell'amministrazione.

Il D.M. adottato dal Ministero della Funzione Pubblica di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e il D.P.R. 24/6/2022, pubblicato in G.U. n. 151 del 30/6/2022, definisce la costruzione del documento secondo sezioni a partire proprio dagli obiettivi di creazione di valore pubblico e sopprime diversi riferimenti normativi relativi a specifici atti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO.

Partendo dalla definizione di valore pubblico, secondo le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica (1/2017), in senso stretto si intende l'insieme equilibrato degli “impatti” prodotti dalle politiche dell'ente, sul livello finale di BENESSERE economico, sociale, ambientale dei cittadini, mentre in accezione ampia il valore pubblico è un volano per mettere a sistema le performance di un ente governandone il loro perseguimento in modo equilibrato e funzionale attraverso indicatori di impatto/*outcome*.

Questo forte orientamento alla misurazione degli impatti finali aderisce appieno ai principi e alla modalità di gestione del PNRR, entro la cui normativa, infatti, trova origine il PIAO. Le risorse europee, infatti, sono subordinate alla capacità del sistema pubblico di misurare gli impatti generati dall'impiego delle stesse. Gli indicatori di impatto/*outcome* su cui gli Stati devono misurarsi, e al loro interno le amministrazioni pubbliche ai vari livelli, derivano dagli obiettivi dell'Agenda europea 2030 e sono identificati nei *Sustainable Development Goals - SDGs* e, a livello nazionale nei BES, indicatori di Benessere Equo Solidale, elaborati dall'ISTAT.

Le politiche, anche locali, generano degli impatti in termini di benessere sugli utenti e stakeholder che generalmente vengono classificati in: economico-sociale-ambientale-sanitario, come rappresentato nelle Linee Guida n. 1/2017 della Funzione Pubblica. Gli impatti esprimono quindi,

l'effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio o lungo periodo nell'ottica di creare Valore Pubblico.

La struttura del PIAO prosegue con le seguenti sezioni:

- gli obiettivi di performance;
- le misure di miglioramento per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati: - al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale - allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali - all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- le modalità di semplificazione e digitalizzazione dei processi attraverso l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Oltre alla struttura del PIAO la norma identifica quindi le tematiche su cui la pubblica amministrazione deve agire: qualità e trasparenza, semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, trasparenza e contrasto alla corruzione, piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo finalizzate a valorizzare e qualificare il personale.

Le sezioni 2 e 3 del PIAO costituiscono il nucleo centrale del Piano: esse devono essere sviluppate secondo coerenza e connessione, collegando costantemente, le questioni legate al capitale umano (formazione, percorsi di carriera e processi selettivi) all'organizzazione (obiettivi di performance e valore pubblico). Il dialogo continuo tra le sezioni 2 e 3 del PIAO è richiamato dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e resilienza" del 24/03/2023 che recita "... [la formazione del personale] deve essere coordinata e integrata con gli obiettivi programmatici e strategici di performance dell'amministrazione, trovando piena integrazione nel ciclo della performance e con le politiche di reclutamento, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane". Nello stesso documento viene sottolineato, poi, che "... dal punto di vista funzionale, il rafforzamento delle competenze del personale pubblico costituisce uno dei principali strumenti per promuovere e implementare i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) delle amministrazioni pubbliche, e quindi, per innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese."

Anche la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28/11/2023, ad oggetto "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale", fornisce indicazioni per la revisione dei SMVP, volte a rafforzare la valutazione del merito e dei comportamenti dirigenziali, per la formazione del capitale umano, prevedendo, nell'ambito del

PIAO, obiettivi formativi individuali di dirigenti e dipendenti per almeno 24 ore di formazione, incrementabili annualmente.

La circolare n. 1 del 3/1/2024 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, in attuazione della Riforma 1.11 della Missione 1, componente 1, del PNRR, fornisce disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni, in attuazione dell'art. 4-bis del D.L. 24/2/2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla L. 21/4/2023 n. 41, stabilendo obiettivi funzionali al rispetto dei tempi di pagamento ai dirigenti responsabili del pagamento delle fatture commerciali, al fine del riconoscimento della retribuzione di risultato per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30%.

Si rappresenta che, in data 30 giugno 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (<https://piao.dpf.gov.it>) che permetterà di effettuare la trasmissione del PIAO da parte di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D.L. n. 80/2021 convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene adottato entro trenta giorni dall'approvazione del bilancio di previsione e comunque entro il 31 gennaio di ogni anno, ai sensi dell'art. 8, comma 2, del D.M. della Pubblica Amministrazione n. 132 del 30/6/2022. Con decreto del Ministro dell'Interno del 22 dicembre 2023 è stato differito al 15 marzo 2024 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2024-2026 degli enti locali, ai sensi dell'art. 151, comma 1, del TUEL. Di conseguenza, per i soli Enti locali, la scadenza per l'adozione del PIAO 2024 slitta al 15 aprile.

Metodologia utilizzata per la costruzione del PIAO

Dopo una prima sperimentazione nell'anno 2022, l'elaborazione del PIAO nel 2023 ha superato la fase di avvio, acquisendo miglioramenti nell'esposizione dei contenuti e nel format utilizzato, nonché mediante un'azione di integrazione tra le varie parti del documento, che reso possibile una programmazione e *governance* collaborativa tra le varie competenze di cui il documento necessita per la sua completezza. La redazione del documento è stata infatti effettuata in sinergia tra le aree organizzative coinvolte competenti per materia nelle diverse sezioni, organizzando il documento di programmazione in una logica integrata e non sovrapposta. Per il nuovo PIAO l'impostazione risulta quindi migliorata poiché le diverse competenze si sono integrate nell'impostazione del documento, collegando le diverse sezioni, in una logica di semplificazione e di approccio unitario di "valore pubblico". In questa logica tutta l'organizzazione è stata coinvolta nella predisposizione del PIAO e lo sarà, soprattutto, per la sua attuazione in quanto dovrà farsi volano per la creazione di valore pubblico.

1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Responsabile: **CARNEVALI DANIELE**

Titolo responsabile: **PRESIDENTE**

Sito istituzionale: www.provincia.ancona.it

Indirizzo: **STRADA DI PASSO VARANO 19/A – 60131 ANCONA (AN)**

Cod. IPA: **p_AN**

Cod. Fiscale: **00369930425**

Tipologia: **PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI**

Categoria: **PROVINCE E LORO CONSORZI E ASSOCIAZIONI**

Natura Giuridica: **PROVINCE**

Attività Ateco: **Attività degli organi legislativi, esecutivi, centrali e locali, amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali, comunali.**

Indirizzo PEC: provincia.ancona@cert.provincia.ancona.it

Data accreditamento: **01/06/2010**

Le informazioni pubblicate sono state aggiornate dall'ente in data 05/01/2022 sul sito Agid al seguente link:

<https://www.indicepa.gov.it/ipa-portale/consultazione/domicilio-digitale/ricerca-domicili-digitali-ente/scheda-ente/21856>

2 - SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 - VALORE PUBBLICO

2.1.1 - OBIETTIVI GENERALI E SPECIFICI DI VALORE PUBBLICO

Come definito dall'art. 3 comma 1 lettera a) del D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 per "Valore Pubblico" si intende "l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo".

Il Valore Pubblico consiste pertanto nell'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) di cui la collettività beneficia e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo avvalendosi delle proprie risorse finanziarie e tecnologiche, nonché della capacità organizzativa, di creare rete di relazioni interne ed esterne, che gli consentano di conoscere ed interpretare le esigenze del proprio territorio e di fornire risposte adeguate, sostenibili dal punto di vista ambientale, con capacità di ridurre i rischi dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi.

In tale ottica il concetto di **creazione di valore** dovrebbe essere il fine ultimo della corretta performance organizzativa, così come definita dalla Funzione Pubblica nelle Linee Guida 2/2017, ossia "l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione, consapevole dello stato delle risorse (salute dell'amministrazione) utilizza le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder (impatto)".

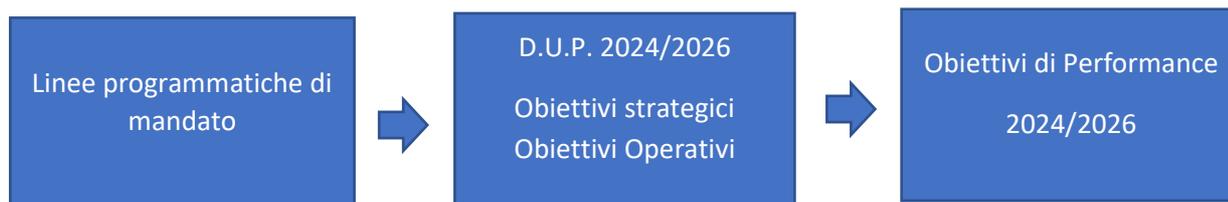
Concretamente, la Provincia di Ancona ha individuato, come previsto dall'art. 3 comma 2 del D.M. sopracitato, il proprio Valore Pubblico negli obiettivi strategici presenti nel Documento Unico di Programmazione adottato ogni anno dall'Ente ed avente orizzonte triennale. È in tale sede, infatti, che l'Amministrazione sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato, approvate da ultimo con delibera del Consiglio Provinciale n. 5 dell'08/02/2022 e con le quali sono stati individuati n. 9 ambiti strategici dell'Amministrazione da realizzare nel corso del quinquennio 2022/2025 e qui di seguito evidenziati.

Linee programmatiche di mandato

VIABILITA'	Viabilità e ponti sicuri
EDILIZIA SCOLASTICA	Scuole sicure ed attrezzate
GOVERNO DEL TERRITORIO	Governo e tutela del territorio e dell'ambiente
TRANSIZIONE ECOLOGICA	Transizione ecologica
RETE SCOLASTICA	Programmazione della rete scolastica
ASSETTO ISTITUZIONALE E CASA DEI COMUNI	Garantire il buon funzionamento amministrativo, organizzativo, finanziario e patrimoniale dell'istituzione, consolidando il ruolo di <i>"casa dei comuni"</i> .
DIGITALIZZAZIONE	Transizione digitale e protezione e libera circolazione dati personali
PARI OPPORTUNITA'	Controllo fenomeni discriminatori e promozione delle Pari Opportunità
TRASPARENZA E PREVENZIONE	Prevenzione della corruzione e Trasparenza

Partendo da tali ambiti strategici, l'Amministrazione, ogni anno, approva il DUP, da ultimo approvato con delibera del Consiglio Provinciale n. 35 del 27/09/2023 per il triennio 2024/2026 ed aggiornato con deliberazione n. 3 dell'11/1/2024, nella cui sezione strategica individua gli indirizzi strategici dell'Ente, declinati in "obiettivi strategici", vale a dire le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione, a sua volta esplicitati in "obiettivi operativi". Tali obiettivi definiti nel Documento Unico di Programmazione sono poi ulteriormente dettagliati negli obiettivi di gestione della Performance dell'ente.

Quanto detto può essere sintetizzato con il seguente schema:



Nell'impostazione degli obiettivi di performance dell'Ente, particolare attenzione è stata dedicata al collegamento di ogni singolo obiettivo agli obiettivi strategici del DUP che l'Amministrazione intende perseguire per l'annualità di riferimento e che rappresentano il Valore Pubblico conseguito, anche in un'ottica di integrazione tra le diverse sezioni del presente piano.

Il presente documento evidenzia il collegamento tra **performance e valore pubblico**, raccordando gli obiettivi ed i risultati attesi, espressi nella performance, con la capacità di incrementare il benessere per la collettività. Sugli obiettivi gestionali, scelti dall'Ente per la loro rilevanza nell'ambito delle competenze attribuite alla Provincia e per l'impatto sulla collettività, viene misurata la performance organizzativa, come disposto nel Sistema di Misurazione e valutazione della Performance (S. MI.VA.P).

La tabella che segue riporta una sintesi del "Valore Pubblico" della Provincia di Ancona, distinguendo gli **obiettivi strategici**, derivanti dalle linee di mandato e contenuti nel DUP, e gli **obiettivi trasversali** che si riferiscono a: pari opportunità ed organizzazione, trasparenza e prevenzione corruzione, digitalizzazione e accessibilità, semplificazione e reingegnerizzazione, *customer satisfaction*.

2.1.1.1 - Sintesi del Valore Pubblico della Provincia di Ancona

VALORE PUBBLICO

OBIETTIVI STRATEGICI

Garantire la sicurezza delle strade provinciali e ridurre i tempi di percorrenza.

Garantire scuole sicure ed una gestione degli spazi e della rete scolastica adeguata alle esigenze educative e formative degli studenti anche mediante interventi a valere sul P.N.R.R.

Garantire la tutela e la valorizzazione del territorio e dell'ambiente per il benessere del cittadino.

Garantire la sostenibilità ambientale

Garantire il buon andamento dell'amministrazione, realizzare gli obiettivi programmati attraverso una corretta gestione delle risorse pubbliche nel rispetto degli equilibri di bilancio, razionalizzando i costi e favorendo gli investimenti. Promuovere interventi che supportino e semplifichino l'attività dei comuni.

OBIETTIVI TRASVERSALI

Garantire pari opportunità ed equilibrio di genere e favorire l'inclusione sociale. Promuovere e valorizzare le competenze e le professionalità del personale in relazione ai nuovi fabbisogni e favorire politiche di conciliazione vita - lavoro.

Prevenire la corruzione e programmare l'attuazione della trasparenza per il rafforzamento della capacità amministrativa

Migliorare i rapporti con i cittadini e le imprese attraverso la semplificazione, digitalizzazione dei servizi ed una migliore accessibilità, nonché la riduzione dei tempi di pagamento

Il **Valore Pubblico** creato dall'azione dell'Ente è identificato nelle linee programmatiche di governo e nello sviluppo delle medesime in "obiettivi strategici" ed "obiettivi operativi", rispettivamente collocati nella Sezione Strategica e nella Sezione Operativa del DUP 2024/2026, adottato con deliberazione del Consiglio provinciale n. 3 dell'11/01/2024, alla quale si rinvia per il dettaglio. L'ulteriore passaggio è lo sviluppo degli obiettivi operativi in "obiettivi di performance", che definiscono il livello gestionale di realizzazione degli obiettivi volti alla creazione di valore pubblico, in grado di restituire potenzialmente risultati in termini di impatto delle strategie e delle politiche attuate dall'ente nel corso della gestione.

Di seguito, l'attività dell'Ente è stata suddivisa, in relazione alle competenze, in "valore pubblico", riportando per ciascuno le linee programmatiche, gli indirizzi strategici, gli obiettivi operativi e gli obiettivi gestionali di performance specifici, mentre i relativi risultati attesi, sono riportati nelle schede obiettivo di performance.

Tutti gli obiettivi di performance 2024 sono stati inclusi, nell'ottica di creare "valore pubblico", suddivisi nelle due categorie, quella degli obiettivi strategici che derivano dalle linee programmatiche di mandato e dal DUP, e quella degli obiettivi trasversali, che pur se ricompresi negli obiettivi del DUP e della performance, sono stati inclusi come obiettivi trasversali all'azione dell'ente e generatori essi stessi di valore pubblico, come previsto dal D.M. n. 132 del 30/6/2022.

Gli obiettivi sono stati pertanto raggruppati in relazione al "valore pubblico" prodotto, ai quali saranno poi correlati i "risultati attesi" tratti dagli "obiettivi di gestione" della performance 2024, che troveranno espressione nell'apposita sezione ed allegato.

Tutti gli obiettivi sono assegnati al segretario generale, Dott.ssa Savini, al Dott. Basso, dirigente del Settore 1 e ad interim del Settore 2, Dott. Vagnozzi, dirigente del Settore 3 e Dott. Bugatti, dirigente del Settore 4.

2.1.1.2 - Valore Pubblico – Obiettivi – Area Organizzativa

OBIETTIVI STRATEGICI

Valore Pubblico: Garantire la sicurezza delle strade provinciali e ridurre i tempi di percorrenza

VIABILITA'

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2024/2026	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2024/2026	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Viabilità	1005/0003 - Reperibilità e pronto intervento	3.3.002 - Servizio di emergenza e pronto intervento sulle strade provinciali	3.3 - Viabilità, Gestione e sviluppo - Ing. Ulissi
	1005/0007 - Conservazione e miglioramento della rete viaria provinciale	3.3.001 - Affidamento servizi di ingegneria relativi alla progettazione del nuovo ponte posto lungo la S.P. 43 "Di Barbara" al Km 10+861 - opera d'arte n. 214	
	1005/0008 - Mantenimento dell'efficienza della rete stradale provinciale	3.3.003 - Accordo Quadro per i lavori di adeguamento della segnaletica stradale sulle SS.PP. varie dei Reparti Operativi della Provincia di Ancona. Anni 2021 – 2022 – 2023	
Ponti ed altre opere d'arte	1005/0004 - Controllo delle opere d'arte stradali	3.5.001 - Attività di predisposizione di un piano di controllo delle opere d'arte stradali provinciali	3.5 - Controllo ponti e infrastrutture, Catasto strade e trasporti - Ing. Berluti
	1005/0013 - Mantenimento dell'efficienza dei ponti e delle opere d'arte	3.5.002 - Attività di manutenzione e adeguamento delle opere d'arte stradali. 1 - Lavori di ripristino della struttura in c.a. e sostituzione dei giunti di dilatazione del ponte sul fiume Esino (opera n. 23) al km 34+242 della SP 2 "Sirolo-Senigallia" - Comune di Chiaravalle – R.O. di Jesi 2 - Lavori di demolizione e ricostruzione del ponte (opera n. 173) al km 14+142 della S.P. n. 17 "dell'Acquasanta" in località Coppetto crollato a seguito dell'evento alluvionale di settembre 2022 - Comune di Ostra Vetere - R.O. di Jesi. Consegna dei lavori. 3 - Lavori di demolizione e ricostruzione del ponte (opera n. 173) al km 14+142 della S.P. n. 17 "dell'Acquasanta" in località Coppetto crollato a seguito dell'evento alluvionale di settembre 2022 - Comune di Ostra Vetere - R.O. di Jesi.	

Trasporti	1005/0006 - Attività autorizzative e di controllo relative ai trasporti	3.5.004 - Esami per l'accertamento dell'idoneità professionale per trasporto su strada di merci e viaggiatori in conto terzi, per l'esercizio di trasporto di persone mediante servizi pubblici non di linea (taxi e NCC), per l'esercizio dell'attività di insegnante e di istruttore di scuola guida e per l'esercizio dell'attività di consulenza per la circolazione dei mezzi di trasporto	
	1005/0005 - Garantire la percorribilità ai trasporti eccezionali	3.5.003 - Raccolta nulla osta comunali per la circolazione dei veicoli eccezionali o per trasporti in condizioni di eccezionalità	
Concessioni ed Autorizzazioni	1005/0014 - Migliorare la gestione dell'attività amministrativa relativa alle concessioni e autorizzazioni	3.4.003 - Elaborazione e invio avvisi Canone Unico Patrimoniale	3.4 - Amministrativa, Concessioni, Autorizzazioni ed Economato - Dott.ssa Pollutri
		3.4.004 - Aggiornamenti software vari	
		3.4.005 - Emissione atti autorizzativi ufficio concessioni	

VALORE PUBBLICO: Garantire scuole sicure ed una gestione degli spazi e della rete scolastica adeguata alle esigenze educative e formative degli studenti anche mediante interventi a valere sul P.N.R.R.

EDILIZIA SCOLASTICA e RETE SCOLASTICA

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2024/2026	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2024/2026	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Gestione dell'edilizia scolastica	0402/0002 - Interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria	3.1.001 - Ristrutturazione della Palestra dell'Istituto Corinaldesi di Senigallia	3.1 - Edilizia scolastica ed Istituzionale, Patrimoni ed espropri - Ing. Vallasciani
	0402/0004 - Sostegno al funzionamento degli istituti scolastici	3.4.001 - Forniture beni e servizi e assegnazione risorse finanziarie agli Istituti Scolastici	3.4 - Amministrativa, Concessioni, Autorizzazioni ed Economato - Dott.ssa Pollutri
Interventi di adeguamento per edifici esistenti efficienti funzionali e sicuri	0402/0003 - Messa in sicurezza degli edifici scolastici mediante interventi di adeguamento o miglioramento sismico (P.N.R.R. Missione 4.C.1.I. 3.3)	3.1.003 - Miglioramento sismico dell'ITAS Vivarelli di Fabriano	3.1 - Edilizia scolastica ed Istituzionale, Patrimoni ed espropri - Ing. Vallasciani
		3.1.006 - Lavori di miglioramento/adequamento sismico del Liceo Peticari di Senigallia - Sez. Scienze Umane	
		3.1.007 - Lavori di miglioramento/adequamento sismico dell'ITIS Merloni di Fabriano - Corpi A, Cartiera e Palestra	
		3.1.008 - Miglioramento sismico del Liceo Artistico Mannucci di Ancona	

		3.1.009 - Miglioramento sismico ed efficientamento energetico del plesso A del Liceo Galilei di Ancona	
		3.1.012 - Rendicontazione finanziamenti Next Generation EU - M4C1I3.3 e M4C1I1.3	
	0402/0005 - Edifici scolastici efficienti e funzionali (P.N.R.R. Missione 4.C1. I.1.3.)	3.1.004 - Efficientamento energetico delle Palestre del Liceo Cambi di Falconara Marittima	
Palestre ed impianti sportivi per tutti gli edifici scolastici	0402/0007 - Realizzazione di nuove palestre (P.N.R.R. Missione 4.C.1.I.3.3 e P.N.R.R. Missione 4.C1. I.1.3.)	3.1.002 - Realizzazione nuova palestra presso IIS Meucci di Castelfidardo	
		3.1.010 - Riqualficazione impianti sportivi all'aperto del Liceo Da Vinci di Jesi - Finanziato dall'Unione europea - Next Generation EU - M4C1I3.3	
		3.1.011 - Riqualficazione impianti sportivi all'aperto dell'ITIS Merloni di Fabriano	
Programmazione della Rete Scolastica	0407/0001 - Piano di dimensionamento della rete scolastica e dell'offerta formativa	1.3.002 - Piano di programmazione rete scolastica provinciale	1.3 - Risorse umane, Organizzazione, Programmazione rete scolastica, Progetti comunitari e Protezione dati - Dott.ssa Lacerra
Valorizzazione del patrimonio immobiliare	0106/0003 - Progettazione e realizzazione di rilevanti interventi di viabilità e di edilizia scolastica funzionali allo sviluppo del territorio	3.2.001 - Liceo scientifico "Da Vinci" di Jesi - Adeguamento statico-sismico (P.N.R.R. Missione 4.C.1.I. 3.3)	3.2 - Progettazione e Lavori - Ing. Cerasa
		3.2.002 - ITIS "Volterra" Ancona - Miglioramento /adeguamento sismico corpi B e C (P.N.R.R. Missione 4.C.1.I. 3.3)	

Valore Pubblico: Garantire la tutela e la valorizzazione del territorio e dell'ambiente per il benessere del cittadino

GOVERNO DEL TERRITORIO

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2024/2026	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2024/2026	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Sviluppo sostenibile del territorio	0801/0004 - Partecipazione alla creazione di strumenti urbanistici sostenibili	4.4.004 - Incontri tecnici con i Comuni	4.4 - Area Governo del Territorio - Arch. Orciani
Pianificazione e Tutela del territorio	0801/0005 - Verifica della conformità sulla pianificazione urbanistica e valutazione ambientale strategica sugli obiettivi di pianificazione comunale	4.4.001 - Controllo e gestione delle attività di settore che incidono sul governo complessivo del territorio	4.4 Governo del Territorio - Arch. Orciani
		4.4.002 - Gestione e controllo delle attività di pianificazione che	

		incidono sul governo complessivo del territorio	
		4.4.003 - Controllo delle attività che incidono sul governo del territorio	
		4.4.005 - Controllo e gestione delle attività di valutazione ambientale strategica che incidono sugli obiettivi di pianificazione	
	0801/0007 - Pianificazione provinciale di settore – Attuazione ed aggiornamento del Programma Provinciale delle Attività Estrattive	4.5.003 - Contributo alla redazione della Variante al Programma Provinciale Attività Estrattive al fine di conformarsi alle sentenze Consiglio di Stato	4.5 - Pianificazione e Programmazione territoriale di coordinamento e di settore - SIT - Arch. Mancini
	0801/0009 - Rete Natura 2000 - Gestione dei Siti di competenza	4.5.004 - Gestione Siti Natura 2000. Procedimenti di Valutazione di Incidenza di piani o interventi	
Tutela e Valorizzazione dell'ambiente	0902/0001 - Promozione delle attività ispettiva e di controllo in materia ambientale	4.1.002 - Controlli ambientali a pagamento in materia di rifiuti	4.1 - Ambiente - Dott.ssa Fuselli
	0903/0001 - Razionalizzazione dei procedimenti autorizzatori ambientali	4.2.001 - Sollecito alle ditte inadempienti al pagamento del diritto annuale di iscrizione al registro provinciale delle imprese che effettuano operazioni di recupero e smaltimento di rifiuti in procedura semplificata	4.2 - Tutela e valorizzazione dell'ambiente, rifiuti, suolo - Ing. Rotoloni
		4.2.003 - Monitoraggio tempistiche dei riscontri alle comunicazioni di campagne mobili	
	0903/0002 - Tutela e valorizzazione del suolo	4.2.002 - Monitoraggio incontri tecnici sui procedimenti di bonifica	
		4.2.004 - Monitoraggio pareri resi sui procedimenti di bonifica	
	0906/0002 - Tutela e valorizzazione delle risorse idriche	4.1.003 - Ricognizione degli endo – procedimenti autorizzativi allo scarico di acque reflue industriali di competenza dell'Area Ambiente e rintracciamento delle relative Autorizzazioni Uniche Ambientali, rilasciate nell'ultimo quinquennio dai SUAP comunali del territorio provinciale	4.1 - Ambiente - Dott.ssa Fuselli
	0908/0001 - Razionalizzazione del procedimento di autorizzazione unica ambientale	4.3.004 - Monitoraggio dei procedimenti di AUA provinciali	4.3 - Valutazioni e Autorizzazioni Ambientali - Dott.ssa Romagna
0908/0003 - Tutela e valorizzazione della matrice emissiva	4.1.004 - Verifica annuale dei Piani Gestione solventi ex art. 275 del D. Lgs. 152/2006	4.1 - Ambiente - Dott.ssa Fuselli	

Valore Pubblico: Garantire la sostenibilità ambientale

TRANSIZIONE ECOLOGICA

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2024/2026	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2024/2026	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Sviluppo Energetico Sostenibile	0908/0002 - Semplificazione realizzazione impianti da fonti rinnovabili - fotovoltaici	4.3.003 - Ottimizzazione della fase di avvio del procedimento di autorizzazione unica impianti fotovoltaici	4.3 - Valutazioni e Autorizzazioni Ambientali - Dott.ssa Romagna
	0908/0004 - Miglioramento delle prestazioni energetiche degli edifici e contenimento dei consumi, in materia di impianti termici	4.1.001 - Accertamento introiti annuali esigibili per violazioni in materia di impianti termici	4.1 - Ambiente - Dott.ssa Fuselli
Sviluppo Sostenibile del Territorio	0801/0006 - Pianificazione territoriale di coordinamento - Aggiornamento e adeguamento del PTC vigente	4.5.005 - Aggiornamento del DB del SIT. Catasto 2024, Depuratori e scolmatori, Valutazioni di Incidenza, strumenti urbanistici comunali	4.5 - Pianificazione e Programmazione territoriale di coordinamento e di settore - SIT - Arch. Mancini
	0801/0008 - Sistema informativo Territoriale - Aggiornamento ed integrazione anche dati ecologico-ambientali del SIT	4.5.001 - Sicurezza e manutenzione del SIT	
		4.5.006 - Contributo istruttorio ai procedimenti valutativi del IV Settore	

Valore Pubblico: Garantire il buon andamento dell'amministrazione, realizzare gli obiettivi programmati attraverso una corretta gestione delle risorse pubbliche nel rispetto degli equilibri di bilancio, razionalizzando i costi e favorendo gli investimenti. Promuovere interventi che supportino e semplifichino l'attività dei comuni

ASSETTO ISTITUZIONALE E CASA DEI COMUNI

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2024/2026	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2024/2026	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Assistenza ai Comuni	1801/0002 - Collaborazione con i comuni del territorio in merito al reclutamento del personale	1.3.003 - Concorsi unici	1.3 - Risorse umane, Organizzazione, Programmazione rete scolastica, Progetti comunitari e Protezione dati - Dott.ssa Lacerra
	1801/0003 - Assistenza ai comuni ed enti aderenti	1.4.001 - Attività di supporto ai comuni	1.4 - Appalti e Contratti - Dott.ssa Massaccesi

	alla convenzione SUA - Provincia di Ancona	1.4.002 - Attività a supporto delle aree/servizi interni	
		1.4.003 - Attività legata all'approvazione del nuovo codice dei contratti pubblici	
Programmazione e Controlli	0102/0001 - Controllo di regolarità di tipo amministrativo	1.1.001 - Controllo interno successivo di regolarità amministrativa	1.1 - Affari Generali - Dott.ssa Lampa
	0103/0001 - Verso una nuova programmazione	2.1.001 - Gestione del bilancio 2024/2026	2.1 - Bilancio, Controllo ed Enti Partecipati - Dott.ssa Mengoni
		2.1.002 - Programmazione 2025/2027	
	0103/0006 - Controllo di gestione	2.1.008 - Sistema dei controlli intermedi 2024 in capo all'Area: performance, controllo di gestione e controllo strategico	
0103/0007 - Controllo strategico	2.1.006 - Sistema dei controlli finali 2023 in capo all'Area: performance, controllo di gestione e controllo strategico		
	2.1.007 - Implementazione del sistema degli obiettivi di gestione - performance 2024/2026		
Razionalizzazione dei servizi di funzionamento dell'Ente	0103/0005 - Garantire le forniture e servizi di funzionamento dell'ente in un'ottica di razionalizzazione per quanto di competenza dell'Area	3.4.002 - Gestione degli approvvigionamenti di competenza dell'Area	3.4 - Amministrativa, Concessioni, Autorizzazioni ed Economato - Dott.ssa Pollutri
Salvaguardia degli equilibri di bilancio	0103/0002 - L'equilibrio di bilancio: una virtù' oltre l'obbligo	2.1.003 - Gli Equilibri di bilancio 2024/2026	2.1 - Bilancio, Controllo ed Enti Partecipati - Dott.ssa Mengoni
		2.1.004 - Gestione del debito	
0103/0004 - Investire pensando al futuro per il territorio e per l'Ente	2.1.005 - Politiche di bilancio rivolte agli investimenti		
Società e organismi partecipati	0103/0003 - Partecipare: prendere parte alla vita dei soggetti partecipati	2.1.009 - Sistema delle partecipate nella Provincia di Ancona	
Supporto agli organi istituzionali	0101/0001 - Supporto agli organi dell'ente	1.1.002 - Supporto agli uffici provinciali	1.1 - Affari Generali - Dott.ssa Lampa
		1.1.003 - Supporto agli Organi	
	0111/0002 - Gestione del contenzioso e assistenza agli organi e uffici	1.6.001 - Monitoraggio crediti	1.6 - Avvocatura - Avv. Domizio
		1.6.002 - Avvio dell'attività di recupero delle somme a titolo di spese di lite con sentenze anno 2024	
1.6.003 - Monitoraggio delle cause mediante aggiornamento della banca dati del contenzioso pendente			
1.6.004 - Attività di supporto agli uffici mediante espressione di pareri e consulenza anche verbali nonché partecipazione a riunioni			

		convocate dall'Amministrazione o dagli uffici	
		1.6.005 - Gestione contenzioso giudiziale e stragiudiziale	
Valorizzazione del patrimonio immobiliare	0105/0001 - Valorizzazione e dismissione dei beni immobili non strumentali all'esercizio delle attività istituzionali	3.1.005 - Alienazione Hotel Marche di Senigallia	3.1 - Edilizia scolastica ed Istituzionale, Patrimoni ed espropri - Ing. Vallasciani
Sicurezza e vigilanza: funzioni di polizia provinciale	0301/0001 - Gestione dei procedimenti amministrativi in materia di polizia provinciale	1.2.001 - Ricognizione e analisi dei materiali ed armi posti sotto sequestro e controllo e verifica armi del servizio	1.2 - Area Polizia Provinciale - Dott. Gambelli
	0301/0002 - Efficace e puntuale attività di controllo e vigilanza in materia di codice della strada	1.2.002 - Miglioramento del presidio e controllo sulle strade provinciali anche mediante sperimentazione di nuove strumentazioni tecnologiche	
	0301/0003 - Controllo faunistico venatorio e sulla pesca nelle acque interne	1.2.003 - Aggiornamento modulistica richieste di intervento e raccolta informatizzata delle richieste degli stakeholders	

OBIETTIVI TRASVERSALI

Valore Pubblico: Garantire pari opportunità ed equilibrio di genere e favorire l'inclusione sociale. Promuovere e valorizzare le competenze e le professionalità del personale in relazione ai nuovi fabbisogni e favorire politiche di conciliazione vita - lavoro

PARI OPPORTUNITA' ED ORGANIZZAZIONE

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2024/2026	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2024/2026	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA	
Pari Opportunità	0101/0002 - Promozioni delle Pari Opportunità sul territorio provinciale	1.1.004 - Azioni positive per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere	1.1 - Affari Generali - Dott.ssa Lampa	Si rinvia per il dettaglio delle misure alla sezione 2 - Valore Pubblico, Performance e anticorruzione, cap. 2.2.2. "Piano delle azioni positive".
Sostenere ed accompagnare l'organizzazione dell'Ente	0110/0002 - Gestione delle risorse umane dell'Ente per la valorizzazione delle competenze e professionalità	PO 1.3.003 - Gestione Risorse Umane - Formazione	1.3 - Risorse umane, Organizzazione, Programmazione rete scolastica, Progetti comunitari e Protezione dati - Dott.ssa Lacerra	Si rinvia per il dettaglio alla sezione 3 - Organizzazione e capitale umano, capitolo 3.2 "Formazione del personale"

		1.3.001 - Gestione Risorse Umane – Aggiornamento Vademecum Risorse Umane	
		PO 1.3.002 - Gestione del Lavoro Agile	Si rinvia per il dettaglio alla sezione 3 - Organizzazione e capitale umano, capitolo 3.3 "Organizzazione lavoro agile"
	0110/0003 - Organizzazione e potenziamento delle risorse umane	1.3.004 - Gestione Risorse Umane - Potenziamento della struttura organizzativa dell'Ente	Si rinvia per il dettaglio alla sezione 3 - Organizzazione e capitale umano, capitolo 3.1 "Struttura organizzativa e piano triennale del fabbisogno di personale"

Valore Pubblico: Prevenire la corruzione e programmare l'attuazione della trasparenza per il rafforzamento della capacità amministrativa

TRASPARENZA E PREVENZIONE CORRUZIONE

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2024/2026	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2024/2026	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA	
Prevenzione e contrasto alla Corruzione – Trasparenza	0101/0003 - Promuovere processi finalizzati alla prevenzione della corruzione e la trasparenza	PO 1.1.001 - Prevenzione della corruzione	1.1 - Affari Generali - Dott.ssa Lampa	Si rinvia per il dettaglio delle misure alla sezione 2 - Valore Pubblico, Performance e anticorruzione -, capitolo 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"
		PO 1.1.002 - Trasparenza		

Valore Pubblico: Migliorare i rapporti con i cittadini e le imprese attraverso la semplificazione, la digitalizzazione dei servizi ed una migliore accessibilità, nonché garantire la riduzione dei tempi di pagamento

TRANSIZIONE DIGITALE E ACCESSIBILITA'

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2024/2026	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2024/2026	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Trasformazione digitale	0108/0003 - Rafforzamento della collaborazione in rete	PO 1.5.003 - Modulo formativo OneDrive	1.5 - Informatica e telematica - Dott. Lumachini
		PO 1.5.004 - Modulo formativo Teams	
	0108/0004 - Adeguamento delle capacità della Server Farm	1.5.001 - Sostituzione del sistema SAN (Storage Area Network)	
	0108/0005 - Nuove postazioni di lavoro	1.5.004 - Nuovi dispositivi utente	
	0108/0006 - Implementazione attività ed innovazioni per la transizione digitale dell'ente a valere anche su P.N.R.R. M.1C.1. I.1.4	1.5.003 - Progetto PNRR Misura 1.4.4	
		PO 1.5.002 - Programma formativo Syllabus "Competenze digitali per la PA" del Dipartimento della funzione pubblica	
0108/0007 - Sicurezza	1.5.002 - Sostituzione del Firewall		
	PO 1.5.001 - Programma Formativo CyberGuru		
Protezione e libera circolazione dati personali	0110/0001 - Adeguamento ed aggiornamento alla normativa in materia di protezione e libera circolazione dei dati di cui al GDPR 679/2016 e al D.LGS 101/2018	PO 1.3.001 - Responsabilizzazione su protezione e libera circolazione dati personali	1.3 - Risorse umane, Organizzazione, Programmazione rete scolastica, Progetti comunitari e Protezione dati - Dott.ssa Lacerra
Supporto agli organi istituzionali	0101/0001- Supporto agli organi dell'Ente	1.1.002 - Supporto agli uffici provinciali 1 - Attivazione di un portale per le richieste di risarcimento danni per la gestione dei servizi assicurativi	1.1 - Affari Generali - Dott.ssa Lampa
Prevenzione e contrasto alla corruzione - trasparenza	0101/003- Promuovere processi finalizzati alla prevenzione della corruzione e trasparenza	PO 1.1.002 - Trasparenza - Attivazione dell'applicativo "Casa di vetro"	

SEMPLIFICAZIONE E REINGEGNERIZZAZIONE

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2024/2026	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2024/2026	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Sicurezza e vigilanza: funzioni di polizia provinciale	0301/0001 - Gestione dei procedimenti amministrativi in materia di polizia provinciale	1.2.004 - Prosecuzione del processo di digitalizzazione dei procedimenti sanzionatori e amministrativi connessi alle attività dell'Area con conseguente deposito dei fascicoli	1.2 - Area Polizia Provinciale - Dott. Gambelli
Concessioni ed Autorizzazioni	1005/0014 - Migliorare la gestione dell'attività amministrativa relativa alle concessioni e autorizzazioni	3.4.003 - Elaborazione e invio avvisi Canone Unico Patrimoniale 5 - Implementazione sistema invio Canone Unico Patrimoniale a utenti in possesso di POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA	3.4 - Amministrativa, Concessioni, Autorizzazioni ed Economato - Dott.ssa Pollutri

CUSTOMER SATISFACTION

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2024/2026	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2024/2026	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA	
Pianificazione e tutela del territorio	0801/0001 - Ottimizzazione del servizio autorizzativo di VIA	4.3.001 - VIA - Rilevazione della soddisfazione dell'utenza (customer satisfaction)	4.3 - Area Valutazioni e Autorizzazioni Ambientali - Dott.ssa Romagna	Si rinvia per il dettaglio delle misure alla sezione 2 - Valore Pubblico, Performance e anticorruzione -, capitolo 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"
Tutela e Valorizzazione dell'ambiente	0908/0001 - Razionalizzazione del procedimento di autorizzazione unica ambientale	4.3.002 - AUA - Rilevazione della soddisfazione dell'utenza (customer satisfaction)		
Sviluppo sostenibile del territorio	0801/0008 - Sistema informativo Territoriale - Aggiornamento ed integrazione banche dati ecologico- ambientali del SIT	4.5.002 - Rilevazione della soddisfazione dell'utenza (customer satisfaction) per attività di assistenza e consulenza	4.5 - Pianificazione e Programmazione territoriale di coordinamento e di settore - SIT - Arch. Mancini	

RIDUZIONE DEI TEMPI DI PAGAMENTO

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2024/2026	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2024/2026	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Valorizzazione della struttura organizzativa e miglioramento dei servizi	0111/0001 - Valorizzazione delle risorse umane e finanziarie assegnate alla struttura organizzativa dell'ente	OD 1.01 - Tempestività pagamenti Settore I	Dir. Basso Fabrizio (Settore I)
		OD 2.01 - Tempestività pagamenti Settore II	Dir. Basso Fabrizio (Settore II)
		OD 3.01 - Tempestività pagamenti Settore III	Dir. Vagnozzi Roberto (Settore III)
		OD 4.01 - Tempestività pagamenti Settore IV	Dir. Bugatti Sergio (Settore IV)

2.1.2 - SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

2.1.2.1 - Infrastruttura digitale e di rete per le attività informatiche e la transizione digitale

Nel 2024 il capitolo sicurezza prevede il miglioramento del sistema di difesa perimetrale della rete. Si procede all'aggiornamento della Server Farm attraverso la dismissione degli apparati obsoleti e la loro sostituzione in attesa del progressivo spostamento di servizi e dati verso sistemi in cloud.

2.1.2.2 - Transizione digitale, accessibilità e supporto utenti

Nel 2024 è prevista l'estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – Spid, Cie e l'implementazione del Login with eidas al sistema di accesso dei pagamenti dell'Ente, attraverso la realizzazione di un apposito progetto del PNRR. Proseguirà il percorso per migliorare la conformità alle norme sulla accessibilità con l'adeguamento ai requisiti del manuale di gestione dei flussi documentali e della modulistica dell'Ente. Nuovi corsi di formazione sul digitale potranno accrescere la consapevolezza sui temi della transizione digitale e sul lavoro collaborativo da parte dell'utenza.

2.1.2.3 - Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare

Le procedure da semplificare e da reingegnerizzare per l'esercizio 2024 sono state previste negli obiettivi di performance individuale di settore, riportando per gli stessi i risultati attesi ed i relativi indicatori. Nella precedente tabella "Valore Pubblico – Obiettivi trasversali" sono state riportate le

procedure da semplificare e reingegnerizzare. Di seguito si riportano gli obiettivi di gestione 2024 coinvolti nei processi di reingegnerizzazione:

- miglioramento del processo di digitalizzazione dei procedimenti sanzionatori e amministrativi connessi alle attività dell'Area di Polizia provinciale con conseguente deposito dei fascicoli;
- miglioramento nella gestione delle comunicazioni per la gestione delle concessioni con l'utilizzo di un sistema che integra pienamente l'utilizzo dei domicili digitali presenti negli elenchi INI-PEC ed INAD.

2.2 - SEZIONE PERFORMANCE

2.2.1 - OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALI/DI SETTORE

La Sezione Performance è stata predisposta secondo quanto previsto dal capo II del D.lgs. 150/09 e contiene gli obiettivi misurati da indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione, in aderenza al vigente Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance. Gli obiettivi sono distinti tra obiettivi gestionali di performance organizzativa dell'Ente e obiettivi di performance di settore o individuali, assegnati ai responsabili di area organizzativa e alla dirigenza, unitamente alle risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate nel PEG 2024/2026 con decreto del Presidente n. 3 del 18/01/2024.

Nell'ambito del sistema di programmazione e gestione, gli obiettivi di performance individuati rientrano nell'ambito delle strategie delle linee di programmazione e degli obiettivi strategici del DUP. L'ente si avvale di un apposito applicativo che consente l'elaborazione, il monitoraggio degli obiettivi gestionali di performance per le verifiche intermedia e finale, finalizzate al raggiungimento dei risultati, presupposto per la successiva valutazione.

Entrando nello specifico del documento si precisa che la sezione performance 2024/2026 si articola in:

- OBIETTIVI di PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (report riepilogativo e schede)
- OBIETTIVI di PERFORMANCE INDIVIDUALE/DI SETTORE (report riepilogativo e schede).

Obiettivi di Performance Organizzativa

In relazione agli obiettivi di performance organizzativa per l'anno 2024, quantificati in n. 9, l'Ente ha in parte confermato gli obiettivi dello scorso anno, anche al fine di consolidare la sperimentazione in materia di performance organizzativa ed in particolare di funzioni di supporto ed indicatori comuni, come previsti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (circolare 30.12.2019), anche al fine di favorire analisi di benchmarking; in parte ha previsto nuovi obiettivi di performance, in coerenza ad alcuni aspetti innovativi che vedono l'Ente protagonista di determinate scelte.

Nel 2024 sono confermati gli obiettivi relativi alla Prevenzione della corruzione ed alla Trasparenza, alla Protezione e libera circolazione dei dati, alla Formazione del personale per la valorizzazione delle competenze con possibilità di estensione anche ai comuni e percorsi formativi verso la transizione digitale e la sicurezza e al Lavoro Agile, che trovano esplicitazione sia nella tabella del "Valore Pubblico – Obiettivi trasversali" che nelle specifiche sezioni del presente documento.

Obiettivi di Performance Individuale/di Settore

In relazione agli obiettivi di performance individuale/di settore per l'anno 2024, quantificati in 86, di cui n. 4 assegnati direttamente ai Dirigenti, è stata data necessaria continuità ad alcuni aspetti che hanno contraddistinto la performance di settore dello scorso anno. Di seguito le peculiarità che caratterizzano la Performance di settore dell'anno 2024:

- La performance di settore è strettamente connessa alle scelte operate sul fronte della performance organizzativa.
- Agli obiettivi di performance di settore sono associati gli obiettivi operativi e strategici del DUP, in modo tale che ad ogni obiettivo operativo è associato uno o più obiettivi di gestione.
- La performance di settore 2024 si espande a tutte le attività dell'Ente e consentirà di dare un riscontro puntuale ed esaustivo dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo.
- La presenza di alcuni obiettivi individuali di settore connessi alla semplificazione e reingegnerizzazione dei processi/servizi.
- La presenza di alcuni obiettivi di valutazione della soddisfazione degli stakeholders.
- La presenza di obiettivi che favoriscono la digitalizzazione nell'ottica di una maggiore accessibilità.
- La presenza di obiettivi relativi alla realizzazione dei progetti in materia di edilizia scolastica finanziati con i fondi del P.N.R.R., nonché le relative attività di controllo, di rendicontazione e la cabina di regia per verificarne lo stato di attuazione periodico. La rendicontazione dei progetti P.N.R.R. diventa un obiettivo fondamentale per garantire gli equilibri di bilancio di competenza e di cassa dell'Ente.
- L'obiettivo diventa il presupposto anche per la definizione dello stato di attuazione dell'obiettivo operativo in sede di verifiche intermedia e finale con il quale esplicitare il "controllo strategico".

In applicazione all'art. 4-bis del D.L. 24/2/2023 n. 13, convertito dalla L. 21/4/2023 n. 41 e delle indicazioni operative fornite dal MEF – RGS con la Circolare n. 1 del 3/1/2024 ed in attuazione della Riforma 1.11 "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie" (Missione 1, componente 1, PNRR), nel 2024 sono stati previsti quattro specifici obiettivi individuali assegnati ai dirigenti. Pertanto, l'indicatore di tempestività dei pagamenti, che fino al 2023 è stato calcolato come indicatore unico, per l'anno 2024 sarà calcolato per ciascun settore secondo le indicazioni della circolare n.1/2024.

Di seguito si riportano due report riepilogativi, uno per gli obiettivi di performance organizzativa e l'altro per gli obiettivi di performance individuale/di settore, che consentono una visione d'insieme. Le schede-obiettivo (una scheda per ciascun obiettivo) sono riportate nell'appendice al presente documento (ALLEGATO 1).

In sintesi, si riportano l'elenco degli obiettivi di gestione della Performance 2024, con indicazione degli obiettivi operativi del DUP di riferimento, le pesature e le aree organizzative di assegnazione. L'OIV ha espresso il parere favorevole con verbale n. 5 del 21/03/2024, acquisito al protocollo dell'Ente con n. prot. 10415 del 21/3/2024, ai sensi del regolamento sul Sistema di misurazione e valutazione delle Performance (S.Mi.Va.P).

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2024

OBIETTIVI DI GESTIONE	OBIETTIVI OPERATIVI	PESO	AREA	Responsabile
PO 1.1.001 - Prevenzione della corruzione	0101/0003 - Promuovere processi finalizzati alla prevenzione della corruzione e la trasparenza	20	1.1 - Area Affari Generali	Segr. Gen. Savini Marina, Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lampa Laura)
PO 1.1.002 - Trasparenza		15		
PO 1.3.001 - Responsabilizzazione su protezione e libera circolazione dati personali	0110/0001 - Adeguamento ed aggiornamento alla normativa in materia di protezione e libera circolazione dei dati di cui al GDPR 679/2016 e al D.LGS 101/2018	10	1.3 - Area Risorse umane, Organizzazione, Programmazione rete scolastica, Progetti comunitari e Protezione dati	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lacerra Anna Laura)
PO 1.3.002 - Gestione del Lavoro Agile	0110/0002 - Gestione delle risorse umane dell'Ente per la valorizzazione delle competenze e professionalità	10		
PO 1.3.003 - Gestione Risorse Umane - Formazione	0110/0002 - Gestione delle risorse umane dell'Ente per la valorizzazione delle competenze e professionalità	15		
PO 1.5.001 - Programma Formativo CyberGuru	0108/0007 - Sicurezza	10	1.5 - Area Informatica e Telematica	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lumachini Claudio)
PO 1.5.002 - Programma formativo Syllabus "Competenze digitali per la PA" del Dipartimento della funzione pubblica	0108/0006 - Implementazione attività ed innovazioni per la transizione digitale dell'ente a valere anche su P.N.R.R. M.1C.1.I.1.4	10		
PO 1.5.003 - Modulo formativo OneDrive	0108/0003 - Rafforzamento della collaborazione in rete	5		
PO 1.5.004 - Modulo formativo Teams		5		
		100		

PERFORMANCE INDIVIDUALE - DI SETTORE 2024

OBIETTIVI DI GESTIONE	Funzione	PESO	Responsabile
SEGRETARIO GENERALE			
1.1 Collaborazione con organi ed uffici	1. Collaborazione ed assistenza giuridico-amministrativa agli organi elettivi e di gestione dell'ente	20	Segr. Gen. Savini Marina
1.2 Assistenza giuridico-amministrativa sull'attività		10	Segr. Gen. Savini Marina
1.3 Assistenza giuridico-amministrativa sulle proposte di atti		10	Segr. Gen. Savini Marina
2.1 Assistenza, consulenza e referenza agli organi elettivi provinciali nel corso delle relative sedute	2. Partecipazione con funzioni consultive, referenti ed assistenza alle sedute degli organi elettivi prov.li	40	Segr. Gen. Savini Marina
3.1 Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – RPCT	3. Esercizio di ogni altra funzione attribuita da Statuto, Regolamenti o conferita dal Presidente	4	Segr. Gen. Savini Marina
3.2 Coordinatore del Sistema Integrato dei controlli interni		4	Segr. Gen. Savini Marina
3.3 Supporto alla programmazione dell'Ente – anno 2024		4	Segr. Gen. Savini Marina
3.4 Coordinamento gruppo di lavoro P.N.R.R.		4	Segr. Gen. Savini Marina
3.5 Presidente della delegazione trattante di parte pubblica		4	Segr. Gen. Savini Marina
		100	

OBIETTIVI DI GESTIONE	Obiettivo Operativo	PESO	Responsabile
-----------------------	---------------------	------	--------------

SETTORE I
1.1 - Area Affari Generali

1.1.001 - Controllo interno successivo di regolarità amministrativa	0102/0001 - Controllo di regolarità di tipo amministrativo	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lampa Laura)
1.1.002 - Supporto agli uffici provinciali	0101/0001 - Supporto agli organi dell'ente	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lampa Laura)
1.1.003 - Supporto agli Organi	0101/0001 - Supporto agli organi dell'ente	40	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lampa Laura)
1.1.004 - Azioni positive per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere	0101/0002 - Promozioni delle Pari Opportunità sul territorio provinciale	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lampa Laura)
		100	

1.2 - Area Polizia Provinciale

1.2.001 - Ricognizione e analisi dei materiali ed armi posti sotto sequestro e controllo e verifica armi del servizio	0301/0001 - Gestione dei procedimenti amministrativi in materia di polizia provinciale	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Gambelli Pierfrancesco)
1.2.002 - Miglioramento del presidio e controllo sulle strade provinciali anche mediante sperimentazione di nuove strumentazioni tecnologiche	0301/0002 - Efficace e puntuale attività di controllo e vigilanza in materia di codice della strada	30	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Gambelli Pierfrancesco)
1.2.003 - Aggiornamento modulistica richieste di intervento e raccolta informatizzata delle richieste degli stakeholders	0301/0003 - Controllo faunistico venatorio e sulla pesca nelle acque interne	30	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Gambelli Pierfrancesco)

1.2.004 - Prosecuzione del processo di digitalizzazione dei procedimenti sanzionatori e amministrativi connessi alle attività dell'Area con conseguente deposito dei fascicoli	0301/0001 - Gestione dei procedimenti amministrativi in materia di polizia provinciale	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Gambelli Pierfrancesco)
100			

1.3 - Area Risorse umane, Organizzazione, Programmazione rete scolastica, Progetti comunitari e Protezione dati

1.3.001 - Gestione Risorse Umane - Aggiornamento Vademecum Risorse Umane	0110/0002 - Gestione delle risorse umane dell'Ente per la valorizzazione delle competenze e professionalità	10	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lacerra Anna Laura)
1.3.002 - Piano di programmazione rete scolastica provinciale	0407/0001 - Piano di dimensionamento della rete scolastica e dell'offerta formativa	30	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lacerra Anna Laura)
1.3.003 - Concorsi unici	1801/0002 - Collaborazione con i comuni del territorio in merito al reclutamento del personale	30	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lacerra Anna Laura)
1.3.004 - Gestione Risorse Umane - Potenziamento della struttura organizzativa dell'Ente	0110/0003 - Organizzazione e potenziamento delle risorse umane	30	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lacerra Anna Laura)
100			

1.4 - Area Appalti e Contratti

1.4.001 - Attività SUA a supporto dei comuni	1801/0003 - Assistenza ai comuni ed enti aderenti alla convenzione SUA - Provincia di Ancona	40	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Massaccesi Jasmin)
1.4.002 - Attività a supporto delle aree/servizi interni	1801/0003 - Assistenza ai comuni ed enti aderenti alla convenzione SUA - Provincia di Ancona	40	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Massaccesi Jasmin)
1.4.003 - Attività legata all'approvazione del nuovo codice dei contratti pubblici	1801/0003 - Assistenza ai comuni ed enti aderenti alla convenzione SUA - Provincia di Ancona	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Massaccesi Jasmin)
100			

1.5 - Area Informatica e Telematica

1.5.001 - Sostituzione del sistema SAN (Storage Area Network)	0108/0004 - Adeguamento delle capacità della Server Farm	50	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lumachini Claudio)
1.5.002 - Sostituzione del Firewall	0108/0007 - Sicurezza	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lumachini Claudio)
1.5.003 - Progetto PNRR Misura 1.4.4	0108/0006 - Implementazione attività ed innovazioni per la transizione digitale dell'ente a valere anche su P.N.R.R. M.1C.1.I.1.4	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lumachini Claudio)
1.5.004 - Nuovi dispositivi utente	0108/0005 - Nuove postazioni di lavoro	10	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lumachini Claudio)
100			

1.6 - Area Avvocatura

1.6.001 - Monitoraggio crediti	0111/0002 - Gestione del contenzioso e assistenza agli organi e uffici	10	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Domizio Claudia)
--------------------------------	--	----	---

1.6.002 - Avvio dell'attività di recupero delle somme a titolo di spese di lite con sentenze anno 2024	0111/0002 - Gestione del contenzioso e assistenza agli organi e uffici	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Domizio Claudia)
1.6.003 - Monitoraggio delle cause mediante aggiornamento della banca dati del contenzioso pendente	0111/0002 - Gestione del contenzioso e assistenza agli organi e uffici	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Domizio Claudia)
1.6.004 - Attività di supporto agli uffici mediante espressione di pareri e consulenza anche verbali nonché partecipazione a riunioni convocate dall'Amministrazione o dagli uffici	0111/0002 - Gestione del contenzioso e assistenza agli organi e uffici	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Domizio Claudia)
1.6.005 - Gestione contenzioso giudiziale e stragiudiziale	0111/0002 - Gestione del contenzioso e assistenza agli organi e uffici	30	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Domizio Claudia)
		100	

SETTORE II

2.1 - Area Bilancio, Controllo ed Enti partecipati

2.1.001 - Gestione del bilancio 2024/2026	0103/0001 - Verso una nuova programmazione	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Mengoni Meri)
2.1.002 - Programmazione 2025/2027	0103/0001 - Verso una nuova programmazione	5	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Mengoni Meri)
2.1.003 - Gli Equilibri di bilancio 2024/2026	0103/0002 - L'equilibrio di bilancio: una virtù' oltre l'obbligo	15	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Mengoni Meri)
2.1.004 - Gestione del debito	0103/0002 - L'equilibrio di bilancio: una virtù' oltre l'obbligo	10	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Mengoni Meri)
2.1.005 - Politiche di bilancio rivolte agli investimenti	0103/0004 - Investire pensando al futuro per il territorio e per l'Ente	10	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Mengoni Meri)
2.1.006 - Sistema dei controlli finali 2023 in capo all'Area: performance, controllo di gestione e controllo strategico	0103/0007 - Controllo strategico	10	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Mengoni Meri)
2.1.007 - Implementazione del sistema degli obiettivi di gestione - performance 2024/2026	0103/0007 - Controllo strategico	10	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Mengoni Meri)
2.1.008 - Sistema dei controlli intermedi 2024 in capo all'Area: performance, controllo di gestione e controllo strategico	0103/0006 - Controllo di gestione	10	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Mengoni Meri)
2.1.009 - Sistema delle partecipate nella Provincia di Ancona	0103/0003 - Partecipare: prendere parte alla vita dei soggetti partecipati	10	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Mengoni Meri)
		100	

SETTORE III

3.1 - Area Edilizia Scolastica ed Istituzionale, Patrimonio ed Espropri

3.1.001 - Ristrutturazione della Palestra dell'Istituto Corinaldesi di Senigallia	0402/0002 - Interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria	9	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Vallasciani Alessandra)
3.1.002 - Realizzazione nuova palestra presso IIS Meucci di Castelfidardo	0402/0007 - Realizzazione di nuove palestre (P.N.R.R. M.4.C.1.I.3.3 e P.N.R.R M.4.C1. I.1.3.)	9	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Vallasciani Alessandra)

3.1.003 - Miglioramento sismico dell'ITAS Vivarelli di Fabriano	0402/0003 - Messa in sicurezza degli edifici scolastici mediante interventi di adeguamento o miglioramento sismico (P.N.R.R. M.4.C.1.I. 3.3)	8	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Vallasciani Alessandra)
3.1.004 - Efficientamento energetico delle Palestre del Liceo Cambi di Falconara Marittima	0402/0005 - Edifici scolastici efficienti e funzionali	8	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Vallasciani Alessandra)
3.1.005 - Alienazione Hotel Marche di Senigallia	0105/0001 - Valorizzazione e dismissione dei beni immobili non strumentali all'esercizio delle attività istituzionali	9	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Vallasciani Alessandra)
3.1.006 - Lavori di miglioramento/adeguamento sismico del Liceo Perticari di Senigallia - Sez. Scienze Umane	0402/0003 - Messa in sicurezza degli edifici scolastici mediante interventi di adeguamento o miglioramento sismico (P.N.R.R. M.4.C.1.I. 3.3)	8	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Vallasciani Alessandra)
3.1.007 - Lavori di miglioramento/adeguamento sismico dell'ITIS Merloni di Fabriano - Corpi A, Cartiera e Palestra	0402/0003 - Messa in sicurezza degli edifici scolastici mediante interventi di adeguamento o miglioramento sismico (P.N.R.R. M.4.C.1.I. 3.3)	8	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Vallasciani Alessandra)
3.1.008 - Miglioramento sismico del Liceo Artistico Mannucci di Ancona	0402/0003 - Messa in sicurezza degli edifici scolastici mediante interventi di adeguamento o miglioramento sismico (P.N.R.R. M.4.C.1.I. 3.3)	8	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Vallasciani Alessandra)
3.1.009 - Miglioramento sismico ed efficientamento energetico del plesso A del Liceo Galilei di Ancona	0402/0003 - Messa in sicurezza degli edifici scolastici mediante interventi di adeguamento o miglioramento sismico (P.N.R.R. M.4.C.1.I. 3.3)	8	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Vallasciani Alessandra)
3.1.010 - Riqualificazione impianti sportivi all'aperto del Liceo Da Vinci di Jesi - Finanziato dall'Unione europea - Next Generation EU - M4C1I3.3	0402/0007 - Realizzazione di nuove palestre (P.N.R.R. M.4.C.1.I.3.3 e P.N.R.R. M.4.C.1.I.1.3.)	8	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Vallasciani Alessandra)
3.1.011 - Riqualificazione impianti sportivi all'aperto dell'ITIS Merloni di Fabriano	0402/0007 - Realizzazione di nuove palestre (P.N.R.R. M.4.C.1.I.3.3 e P.N.R.R. M.4.C.1.I.1.3.)	8	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Vallasciani Alessandra)
3.1.012 - Rendicontazione finanziamenti Next Generation EU - M4C1I3.3 e M4C1I1.3	0402/0003 - Messa in sicurezza degli edifici scolastici mediante interventi di adeguamento o miglioramento sismico (P.N.R.R. M.4.C.1.I. 3.3)	9	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Vallasciani Alessandra)
100			

3.2 - Progettazione e Lavori

3.2.001 - Liceo scientifico "Da Vinci" di Jesi - Adeguamento statico-sismico (P.N.R.R. Missione 4.C.1.I. 3.3)	0106/0003 - Progettazione e realizzazione di rilevanti interventi di viabilità e di edilizia scolastica funzionali allo sviluppo del territorio	50	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Cerasa Riccardo)
3.2.002 - ITIS "Volterra" Ancona - Miglioramento/adeguamento sismico corpi B e C (P.N.R.R. Missione 4.C.1.I. 3.3)	0106/0003 - Progettazione e realizzazione di rilevanti interventi di viabilità e di edilizia scolastica funzionali allo sviluppo del territorio	50	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Cerasa Riccardo)
100			

3.3 - Area Viabilità - Gestione e sviluppo

3.3.001 - Affidamento servizi di ingegneria relativi alla progettazione del nuovo ponte posto lungo la S.P. 43 "Di Barbara" al Km 10+861 - opera d'arte n. 214	1005/0007 - Conservazione e miglioramento della rete viaria provinciale	40	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Ulissi Monica)
3.3.002 - Servizio di emergenza e pronto intervento sulle strade provinciali	1005/0003 - Reperibilità e pronto intervento	30	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Ulissi Monica)

3.3.003 - Accordo Quadro per i lavori di adeguamento della segnaletica stradale sulle SS.PP. varie dei Reparti Operativi della Provincia di Ancona. Anni 2021 – 2022 – 2023	1005/0008 - Mantenimento dell'efficienza della rete stradale provinciale	30	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Ulissi Monica)
100			

3.4 - Area Amministrativa, Concessioni, Autorizzazioni ed Economato

3.4.001 - Forniture beni e servizi e assegnazione risorse finanziare agli Istituti Scolastici	0402/0004 - Sostegno al funzionamento degli istituti scolastici	20	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q. Pollutri Palma)
3.4.002 - Gestione degli approvvigionamenti di competenza dell'Area	0103/0005 - Garantire le forniture e servizi di funzionamento dell'ente in un'ottica di razionalizzazione per quanto di competenza dell'Area	20	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q. Pollutri Palma)
3.4.003 - Elaborazione e invio avvisi Canone Unico Patrimoniale	1005/0014 - Migliorare la gestione dell'attività amministrativa relativa alle concessioni e autorizzazioni	20	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q. Pollutri Palma)
3.4.004 - Aggiornamenti software vari	1005/0014 - Migliorare la gestione dell'attività amministrativa relativa alle concessioni e autorizzazioni	10	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q. Pollutri Palma)
3.4.005 - Emissione atti autorizzativi ufficio concessioni	1005/0014 - Migliorare la gestione dell'attività amministrativa relativa alle concessioni e autorizzazioni	30	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q. Pollutri Palma)
100			

3.5 - Area Controllo ponti e infrastrutture, Catasto strade e Trasporti

3.5.001 - Attività di predisposizione di un piano di controllo delle opere d'arte stradali provinciali	1005/0004 - Controllo delle opere d'arte stradali	30	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Berluti Alessandro)
3.5.002 - Attività di manutenzione e adeguamento delle opere d'arte stradali	1005/0013 - Mantenimento dell'efficienza dei ponti e delle opere d'arte	30	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Berluti Alessandro)
3.5.003 - Raccolta nulla osta comunali per la circolazione dei veicoli eccezionali o per trasporti in condizioni di eccezionalità	1005/0005 - Garantire la percorribilità ai trasporti eccezionali	20	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Berluti Alessandro)
3.5.004 - Esami per l'accertamento dell'idoneità professionale per trasporto su strada di merci e viaggiatori in conto terzi, per l'esercizio di trasporto di persone mediante servizi pubblici non di linea (taxi e NCC), per l'esercizio dell'attività di insegnante e di istruttore di scuola guida e per l'esercizio dell'attività di consulenza per la circolazione dei mezzi di trasporto	1005/0006 - Attività autorizzative e di controllo relative ai trasporti	20	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Berluti Alessandro)
100			

SETTORE IV

4.1 - Area Ambiente

4.1.001 - Accertamento introiti annuali esigibili per violazioni in materia di impianti termici	0908/0004 - Miglioramento delle prestazioni energetiche degli edifici e contenimento dei consumi, in materia di impianti termici	25	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Fuselli Antonella)
4.1.002 - Controlli ambientali a pagamento in materia di rifiuti	0902/0001 - Promozione delle attività ispettiva e di controllo in materia ambientale	25	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Fuselli Antonella)

4.1.003 - Ricognizione degli endo – procedimenti autorizzativi allo scarico di acque reflue industriali di competenza dell'Area Ambiente e rintracciamento delle relative Autorizzazioni Uniche Ambientali, rilasciate nell'ultimo quinquennio dai SUAP comunali del territorio provinciale	0906/0002 - Tutela e valorizzazione delle risorse idriche	25	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Fuselli Antonella)
4.1.004 - Verifica annuale dei Piani Gestione solventi ex art. 275 del D. Lgs. 152/2006	0908/0003 - Tutela e valorizzazione della matrice emissiva	25	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Fuselli Antonella)
100			

4.2 - Area Tutela e valorizzazione dell'ambiente, rifiuti, suolo

4.2.001 - Sollecito alle ditte inadempienti al pagamento del diritto annuale di iscrizione al registro provinciale delle imprese che effettuano operazioni di recupero e smaltimento di rifiuti in procedura semplificata	0903/0001 - Razionalizzazione dei procedimenti autorizzatori ambientali	30	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Rotoloni Maria Cristina)
4.2.002 - Monitoraggio incontri tecnici sui procedimenti di bonifica	0903/0002 - Tutela e valorizzazione del suolo	20	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Rotoloni Maria Cristina)
4.2.003 - Monitoraggio tempistiche dei riscontri alle comunicazioni di campagne mobili	0903/0001 - Razionalizzazione dei procedimenti autorizzatori ambientali	20	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Rotoloni Maria Cristina)
4.2.004 - Monitoraggio pareri resi sui procedimenti di bonifica	0903/0002 - Tutela e valorizzazione del suolo	30	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Rotoloni Maria Cristina)
100			

4.3 - Area Valutazioni e Autorizzazioni Ambientali

4.3.001 - VIA - Rilevazione della soddisfazione dell'utenza (customer satisfaction)	0801/0001 - Ottimizzazione del servizio autorizzativo di VIA	30	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Romagna Raffaella)
4.3.002 - AUA - Rilevazione della soddisfazione dell'utenza (customer satisfaction)	0908/0001 - Razionalizzazione del procedimento di autorizzazione unica ambientale	30	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Romagna Raffaella)
4.3.003 - Ottimizzazione della fase di avvio del procedimento di autorizzazione unica impianti fotovoltaici	0908/0002 - Semplificazione realizzazione impianti da fonti rinnovabili - fotovoltaici	20	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Romagna Raffaella)
4.3.004 - Monitoraggio dei procedimenti di AUA provinciali	0908/0001 - Razionalizzazione del procedimento di autorizzazione unica ambientale	20	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Romagna Raffaella)
100			

4.4 - Area Governo del Territorio

4.4.001 - Controllo e gestione delle attività di settore che incidono sul governo complessivo del territorio	0801/0005 - Verifica della conformità sulla pianificazione urbanistica e valutazione ambientale strategica sugli obiettivi di pianificazione comunale	20	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Orciani Massimo)
4.4.002 - Gestione e controllo delle attività di pianificazione che incidono sul governo complessivo del territorio	0801/0005 - Verifica della conformità sulla pianificazione urbanistica e valutazione ambientale strategica sugli obiettivi di pianificazione comunale	25	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Orciani Massimo)
4.4.003 - Controllo delle attività che incidono sul governo del territorio	0801/0005 - Verifica della conformità sulla pianificazione urbanistica e valutazione ambientale strategica sugli obiettivi di pianificazione comunale	20	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Orciani Massimo)

4.4.004 - Incontri tecnici con i Comuni	0801/0004 - Partecipazione alla creazione di strumenti urbanistici sostenibili	15	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Orciani Massimo)
4.4.005 - Controllo e gestione delle attività di valutazione ambientale strategica che incidono sugli obiettivi di pianificazione	0801/0005 - Verifica della conformità sulla pianificazione urbanistica e valutazione ambientale strategica sugli obiettivi di pianificazione comunale	20	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Orciani Massimo)
		100	

4.5 - Area Pianificazione e Programmazione territoriale di coordinamento e di settore - SIT

4.5.001 - Sicurezza e manutenzione del SIT	0801/0008 - Sistema informativo Territoriale - Aggiornamento ed integrazione banche dati ecologico- ambientali del SIT	5	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Mancini Marco)
4.5.002 - Rilevazione della soddisfazione dell'utenza (customer satisfaction) per attività di assistenza e consulenza	0801/0008 - Sistema informativo Territoriale - Aggiornamento ed integrazione banche dati ecologico- ambientali del SIT	20	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Mancini Marco)
4.5.003 - Contributo alla redazione della Variante al Programma Provinciale Attività Estrattive al fine di conformarsi alle sentenze Consiglio di Stato	0801/0007 - Pianificazione provinciale di settore – Attuazione ed aggiornamento del Programma Provinciale delle Attività Estrattive	10	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Mancini Marco)
4.5.004 - Gestione Siti Natura 2000. Procedimenti di Valutazione di Incidenza di piani o interventi	0801/0009 - Rete Natura 2000 - Gestione dei Siti di competenza	15	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Mancini Marco)
4.5.005 - Aggiornamento del DB del SIT. Catasto 2024, Depuratori e scolmatori, Valutazioni di Incidenza, strumenti urbanistici comunali	0801/0006 - Pianificazione territoriale di coordinamento - Aggiornamento e adeguamento del PTC vigente	20	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Mancini Marco)
4.5.006 - Contributo istruttorio ai procedimenti valutativi del IV Settore	0801/0008 - Sistema informativo Territoriale - Aggiornamento ed integrazione banche dati ecologico- ambientali del SIT	30	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Mancini Marco)
		100	

OBIETTIVI DIRIGENTI

OBIETTIVI DI GESTIONE	Obiettivo Operativo	Responsabile
OD 1.01 - Tempestività pagamenti Settore I	0111/0001 - Valorizzazione delle risorse umane e finanziarie assegnate alla struttura organizzativa dell'ente	Dir. Basso Fabrizio (Settore I)
OD 2.01 - Tempestività pagamenti Settore II		Dir. Basso Fabrizio (Settore II)
OD 3.01 - Tempestività pagamenti Settore III		Dir. Vagnozzi Roberto (Settore III)
OD 4.01 - Tempestività pagamenti Settore IV		Dir. Bugatti Sergio (Settore IV)

2.2.2 - OBIETTIVI E PERFORMANCE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE

Piano delle Azioni Positive anni 2024/2026

(art. 48, comma 1, Dlgs. n. 198/2006)

Il Piano triennale delle Azioni Positive anni 2024/2026, si inserisce nel PIAO, ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021", nel cui ambito di pianificazione è stato inserito anche il Piano delle azioni positive 2024, relativamente alle iniziative promosse dalla Provincia di Ancona per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dalla legge n. 56/2014 e s.m.i., all'art. 1, comma 85, lett. f), e dal D. Lgs. n. 198/2006, all'art. 48.

Per l'anno 2023, l'introduzione del PIAO, ha determinato la soppressione (anche) dell'adempimento relativo al Piano delle azioni positive, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. f., del DPR n. 81 del 24/06/2022, avente ad oggetto il "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione".

Pertanto, il nuovo Piano delle Azioni Positive Anni 2024/2026, troverà collocazione (ai sensi del D.M. n. 132 del 24/06/2022) nel PIAO nella corrispondente Sezione di programmazione 2.2. performance, alla sottosezione 2.2.2. **Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.**

Sul presente documento, elaborato sulla base delle proposte del Comitato Unico di Garanzia (cfr. verbale n. 1/2024 della seduta del 24/01/2024) la Consigliera provinciale di parità ha espresso parere favorevole in data 21/02/2024 (prot. n. 6499).

Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere anno 2024

Prima parte: Quadro normativo; Contesto; Situazione occupazionale con dati articolati per genere nella Provincia di Ancona.

Seconda parte: Piano Operativo degli obiettivi, delle attività e delle azioni per ogni ambito di intervento – Anno 2024.

2.2.2.1 - Evoluzione del quadro normativo

Il D. Lgs. del 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246", all'art. 48, prevede l'obbligo per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, di predisporre "piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi."

Tale adempimento era già stato previsto da alcune normative di settore, quali l'art. 2, comma 6 della legge 10/4/1991 n. 125, e dall'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23/5/2000 n. 196.

Per un quadro normativo relativo alle pari opportunità appare, inoltre, opportuno richiamare le previsioni contenute nel D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, segnatamente agli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57.

Le amministrazioni pubbliche sono state inoltre richiamate a dare attuazione a tale previsione nella Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e per le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

Va ricordata, inoltre, la Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguarda "l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego". In particolare, l'articolo 19 prevede che gli Stati membri tengano conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di occupazione e impiego.

L'art. 11 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche. La legge n. 183/2010, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano "al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificando le competenze, in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing" (art. 57, comma 1).

All'introduzione del CUG ha fatto seguito la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità in materia di "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" del 04/03/2011.

Il quadro normativo è stato rinnovato, in particolare dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario per le pari opportunità "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", che prevede al 3.2. Piani triennali di azioni positive: "... In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance".

A questa Direttiva sono seguite le *Linee guida per le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni"*, del 6/10/2022, in attuazione della previsione dell'art. 5 del D.L. n. 36 del 30/04/2022, convertito con modifiche dalla legge n. 79 del 29/06/2022.

In ambito regionale è vigente in materia la legge regionale 23 luglio 2012 n. 23 "Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere nella Regione. Modifiche alla legge regionale 5 agosto 1996 n. 34 "Norme per le nomine e designazioni di spettanza della regione" e alla legge regionale 11 novembre 2008 n. 32 "Interventi contro la violenza sulle donne".

Dall'anno 2022, le tematiche di cui al Piano delle Azioni positive sono confluite, con il decreto-legge n.80/2021, convertito nella legge n. 113/2021, nell'ottica della semplificazione

amministrativa, nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO) che ogni amministrazione ha adottato dal 2022. Si tratta di un documento di durata triennale che, assorbendo i piani di programmazione che ogni amministrazione è tenuta ad approvare annualmente, si pone come strumento unico che, tramite l'individuazione di misure organizzative, percorsi formativi del personale e strumenti di rilevazione dei risultati raggiunti, misure per la trasparenza e la lotta alla corruzione, si pone come obiettivo il miglioramento della qualità dei servizi e la progressiva semplificazione dei processi, e comprende anche il Piano delle azioni positive per la parità di genere, anche in ragione del suo collegamento con il ciclo della *performance*.

Come già evidenziato, il DPR n. 81 del 24/06/2022, avente ad oggetto il "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", procede all'art. 1, comma 1, alla **soppressione** degli adempimenti dei suddetti Piani, tra cui anche quello delle azioni positive (lett. f). Con D.M. n. 132/2022 è stato adottato il regolamento per l'adozione del PIAO e uno schema tipo per uniformare l'adempimento delle PA.

Il quadro normativo è stato ulteriormente rinnovato dalla Direttiva del 27/11/2023 "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme" del Ministro per la Pubblica Amministrazione, che coinvolge ed impegna maggiormente i CUG all'interno delle proprie amministrazioni.

2.2.2.2 - Contesto

Per quanto riguarda il contesto istituzionale della Provincia di Ancona successivamente alla riforma in ente di area vasta ad opera della Legge Delrio n. 56/2014, è intervenuta la legge regionale n. 13 del 2/4/2015, e successive modifiche ed integrazioni, che ha comportato il trasferimento alla Regione Marche delle funzioni amministrative non fondamentali ed il riordino di quelle fondamentali.

2.2.2.3 - La situazione occupazionale nella Provincia di Ancona

Per poter procedere nell'individuazione delle azioni da intraprendere è necessario raccogliere una serie di dati, quantitativi e qualitativi sul personale dell'Ente, forniti dall'Area Risorse Umane.

Al 31/12/2023 la Provincia di Ancona ha n. 183 dipendenti, compresa la Segretaria Generale e i Dirigenti, dei quali **79 sono donne e 104 sono uomini**; n. 179 dipendenti sono a tempo indeterminato, n. 4 dipendenti sono a tempo determinato: le donne rappresentano quindi il **43,17%** e gli uomini il **56,83%** del totale dei dipendenti della Provincia di Ancona.

Si evidenzia il seguente dato relativo al rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time): dei 12 dipendenti con contratto part-time (pari al 6,56% del totale dei dipendenti) le donne sono 7 (pari al 3,82% del totale dei dipendenti) e gli uomini sono 5 (pari al 2,74% del totale dei dipendenti).

Dotazione organica della Provincia di Ancona

Tabella n. 1

Rapporto di lavoro a tempo parziale

	<i>I dati sono in rapporto % al totale dei dipendenti n. 183</i>		
Part-time	Donne	Uomini	Totale
Più del 50% di ore	6 3,28%	2 1,09%	8 4,37%
Uguale o Meno del 50% di ore	1 0,55%	3 1,64%	4 2,19 %
Totale	7 3,83%	5 2,73%	12 6,56%

Analisi dei dati relativi all'età, alla qualifica, alla scolarizzazione e al genere (tabelle nn. 2, 3, 4, 5)

Tabella n. 2

Area Operatori Esperti e Istruttori	<i>I dati sono in rapporto % al totale dei dipendenti n. 183</i>					
	Donne		Uomini		Totale	
Meno di 30 anni	0	0,00%	1	0,55%	1	0,55%
31-40	1	0,55%	3	1,64%	4	2,19%
41-50	7	3,82%	19	10,38%	26	14,20%
51-60	25	13,66%	46	25,14%	71	38,80%
Più di 60 anni	4	2,19%	7	3,82%	11	6,01%
Totale	37	20,22%	76	41,53%	113	61,75%

Tabella n. 3

Area Funzionari	<i>I dati sono in rapporto % al totale dei dipendenti n. 183</i>					
	Donne		Uomini		Totale	
Meno di 30 anni	0	0,00%	1	0,55%	1	0,55%
31-40	8	4,37%	2	1,09%	10	5,46%
41-50	14	7,65%	4	2,18%	18	9,83%
51-60	13	7,10%	11	6,01%	24	13,11%
Più di 60 anni	6	3,28%	7	3,82%	13	7,10 %
Totale	41	22,40%	25	13,66%	66	36,06%

Tabella n. 4

Posizioni responsabili (Elevata Qualificazione)	<i>I dati sono in rapporto % al totale dei dipendenti n. 183</i>					
	Donne		Uomini		Totale	
Totale	11	6,01%	6	3,28%	17	9,29%

Tabella n. 5

Segretario Generale e Dirigenti	<i>I dati sono in rapporto % al totale dei dipendenti n. 183</i>					
	Donne		Uomini		Totale	
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oltre 50 anni	1	0,55%	3	1,64%	4	2,19%
Totale	1	0,55%	3	1,64%	4	2,19%

Tabella n. 6

	<i>Scolarizzazione I dati sono in rapporto % al totale dei dipendenti n. 183</i>					
	Donne		Uomini		Totale	
Licenza Media	3	1,64%	18	9,84%	21	11,48%
Diploma	35	19,12%	58	31,69%	93	50,81%
Laurea	41	22,41%	28	15,30%	69	37,71%
TOTALE	79	43,17%	104	56,83%	183	100,00%

Osservazioni sui dati riportati

Alla luce dei dati riportati, la Provincia di Ancona mostra il perdurare di una condizione ottimale circa l'attuazione delle politiche di genere in ambito di risorse umane:

- I contratti a tempo parziale sono stipulati da donne e uomini quasi in ugual misura (Tabella n. 1);
- Gli incarichi di elevata qualificazione sono assegnati alla maggioranza di donne (Tabella n. 4);
- Pur rappresentando una quota minore dei dipendenti, le donne hanno conseguito un maggior livello di scolarizzazione elevata (laurea) (Tabella n. 6).

I dati attestano anche un avanzamento dell'età dei dipendenti dell'Ente, causato anche dall'impossibilità di effettuare il turn over per il periodo 2011-2021; si consideri anche, più in generale, che le assunzioni e gli avanzamenti di carriera che nel nostro comparto possono ricondursi alle progressioni orizzontali e verticali, sono effettuate sulla base di criteri esclusivamente meritocratici e prestabiliti dalla contrattazione e dalla legge.

2.2.2.4 - Il Piano operativo: Monitoraggio

In osservanza delle finalità previste dall'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, le linee guida delle attività e della mission del Piano Azioni Positive della Provincia di Ancona sono:

1. La **valorizzazione di genere**, nell'ambito più generale della cultura di gestione delle risorse umane anche mediante la realizzazione di interventi specifici di innovazione nella prospettiva della valorizzazione di genere, dello sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
2. Le **politiche di conciliazione**: conoscerle e favorirne il ricorso per il contemperamento delle responsabilità familiari, personali e professionali;
3. Il monitoraggio dell'attuazione del **Piano delle azioni positive** e il rafforzamento del ruolo del CUG.

Con Determinazione Dirigenziale n. 858 del 30/06/2022 è stato pubblicato l'avviso per la presentazione delle candidature per il rinnovo dei componenti del CUG, sia di parte datoriale che sindacale, effettivi e supplenti: la nomina si è resa necessaria a seguito della scadenza della durata quadriennale di alcuni dei componenti del CUG;

Con Decreto del Presidente n. 154 del 08/11/2022 si è provveduto alla nomina dei nuovi componenti del CUG e della nuova Presidente.

2.2.2.5 - Il Piano Azioni Positive 2024/2026

Il Piano operativo
Periodo di realizzazione: 1/1/2024 - 31/12/2024

LINEE GUIDA	Azioni	Piano Azioni Positive anno 2024	Responsabili
1. Valorizzazione cultura di genere	A	Prosecuzione delle attività per favorire l'adozione del linguaggio di genere nell'intranet Stamira e sul nuovo sito istituzionale www.provincia.ancona.it	C.U.G.
	B	<p>Percorsi formativi per l'acquisizione di comportamenti in ambito di politiche di genere da parte del personale provinciale. In particolare, anche con il coinvolgimento della Consigliera di Parità provinciale, si organizzano incontri di formazione/informazione per tutti i dipendenti della Provincia di Ancona, promossi dal C.U.G., nei seguenti ambiti tematici:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pari opportunità • parità di genere e contrasto ad ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro • benessere organizzativo e prevenzione dello stress lavoro correlato • soft skills comunicazione relazionale nei luoghi di lavoro e prevenzione dei conflitti • lavoro agile • Codice di Comportamento dei dipendenti (inserimento corsi nel Piano formativo anno 2024) 	Area Risorse Umane
2. Politiche di conciliazione	A	Prosecuzione del lavoro agile: prevedere un indicatore volto a quantificare il personale che ne beneficia	Area Risorse Umane
	B	Convenzione per gli abbonamenti ai trasporti pubblici del personale dipendente, anche nella forma della rateizzazione	Aree Controllo Ponti e Infrastrutture, Catasto strade e Trasporti- Risorse Umane
	C	Contribuire al benessere lavorativo e formativo favorendo la mobilità interna volontaria del personale dipendente	Area Risorse Umane

3.Piano Azioni Positive	A	Publicazione e diffusione dei risultati sul monitoraggio della realizzazione del Piano Azioni Positive al 31/12/2023	Area Affari Generali
	B	Implementazione del sito Intranet ed Internet per la divulgazione dell'attività del CUG, anche attraverso la piattaforma Teams	C.U.G.
	C	Partecipazione alla rete di buone prassi dei CUG della Regione Marche denominata MarCUG	C.U.G.
	D	Partecipazione alla Rete Nazionale dei CUG	C.U.G.
	E	Somministrazione ai dipendenti provinciali del questionario sul Benessere organizzativo: successivi incontri del CUG per la raccolta ed elaborazione dei dati dei questionari compilati; esposizione e diffusione dei risultati.	C.U.G.
	F	Assicurare il pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi	Area Risorse Umane

Valore Pubblico: Prevenire la corruzione e programmare l'attuazione della trasparenza per il rafforzamento della capacità amministrativa

2.3 - SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La Sezione 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza del Piano integrato di attività e organizzazione, nel nuovo strumento di programmazione, conserva la finalità del PTPCT dell'individuazione dei rischi corruttivi dell'attività amministrativa dell'Ente, e quindi la programmazione delle misure, generali e specifiche, introdotte per contrastare e prevenire la corruzione.

L'adozione del Piano Nazionale Anticorruzione Aggiornamento 2023 (Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023) ha richiesto una revisione del catalogo di gestione del rischio in tempi molto brevi.

L'analisi del *risk management*, indispensabile per una corretta conoscenza del rischio corruttivo, è stata effettuata a partire dalle risultanze del monitoraggio finale del PIAO 2023, sulla base delle modifiche normative e/o organizzative intervenute, e quindi con un confronto con i dirigenti e i titolari degli incarichi di elevata qualificazione della Provincia.

Nelle annualità precedenti l'integrazione tra la prevenzione del rischio, l'attuazione della misura di contrasto principale, la trasparenza, e tutte le attività dell'ente, ha agevolato una gestione del rischio più efficace e agevole, ma soprattutto caratterizzata da fattibilità attuativa.

Per l'anno 2024 si perseguirà l'obiettivo di delineare le misure di prevenzione (alcune) come veri e propri obiettivi di gestione assegnati ai dirigenti. Questo nuovo approccio strategico risponde principalmente a due finalità: la prima quella di responsabilizzare massimamente i responsabili della gestione per l'attuazione delle misure di prevenzione del rischio; la seconda quella di unificare la rendicontazione degli obiettivi di gestione, finalizzata alla valutazione della performance, organizzativa ed individuale, con quella della Sezione Rischi corruttivi del PIAO.

La creazione di valore pubblico, che scaturisce dalla programmazione strategica delle attività della Provincia, declinata in obiettivi operativi e di gestione, ha come finalità ultima il rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente.

Nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024 – 2026 Nota di Aggiornamento al DUP 2024/2026 (approvato con Deliberazione di Consiglio n. 3 dell'11/01/2024). La declinazione degli obiettivi strategici e operativi nel DUP in materia di prevenzione della corruzione è la seguente
→

OBIETTIVO STRATEGICO PREVENZIONE E CONTRASTO ALLA CORRUZIONE – TRASPARENZA 0101 1.1 →	
Indirizzo Strategico: TRASPARENZA E PREVENZIONE Missione: 01	Servizi istituzionali, generali e di gestione Descrizione Obiettivo Strategico: Prevenzione e riduzione del rischio corruttivo nell'ambito delle attività di competenza provinciale agendo sulla responsabilizzazione del personale e sulla diffusione della cultura della legalità ed integrità. Assicurare un maggiore livello di trasparenza.

OBIETTIVI OPERATIVO CODICE DESCRIZIONE PROGRAMMA UNITÀ VALIDITÀ RESPONSABILE 0101/0003
--

Promuovere processi finalizzati alla prevenzione della corruzione e la trasparenza 0101 - Organi istituzionali 0101 - 1.1.
--

Sempre nel DUP è possibile verificare un altro obiettivo strategico, che costituisce esso stesso una delle Misure generali di prevenzione del rischio corruttivo (Sistema dei controlli) →

OBIETTIVO STRATEGICO PROGRAMMAZIONE E CONTROLLI 00 Indirizzo Strategico: ASSETTO ISTITUZIONALE E CASA DEI COMUNI Missione: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
--

Descrizione Obiettivo Strategico: Adeguare la struttura dell'Ente alla logica della programmazione e dei controlli, nel rispetto delle scadenze per la presentazione ed approvazione dei documenti di programmazione, implementando sistemi per la verifica dei risultati e dei correttivi da realizzare per il miglioramento dei programmi e delle azioni da realizzare.
--

In questa Sezione è stata seguita l'impostazione delle sottosezioni previste dal D.M. n. 132/2022, rinviando agli allegati per la documentazione di supporto al Catalogo dei rischi e alla Programmazione della Trasparenza.

2.3.1 - VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO

La prima fase per effettuare l'analisi del contesto esterno si sostanzia nell'acquisizione dei dati rilevanti. La Provincia di Ancona, non disponendo di banche dati statistiche proprie (fonti interne), ricorre a fonti esterne.

Per quanto riguarda il progetto "Misura la corruzione" dell'ANAC, dal momento che i dati pubblicati sono ancora relativi al 2017, si rinvia al corrispondente paragrafo del PIAO 2023 § 2.31.

2.3.1.1 - Caratteristiche del territorio provinciale

Di seguito, si riportano alcuni dati relativi al territorio della Provincia di Ancona, che si ritengono utili per analizzare il contesto esterno e l'ambiente nel quale l'Amministrazione opera. Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze cui la struttura è sottoposta consente di indirizzare con maggiore efficacia la strategia di prevenzione e gestione del rischio corruzione. In aggiunta alle informazioni sotto riportate, per gli ambiti popolazione ed economia, si rinvia inoltre al "**contesto territoriale della Provincia di Ancona**" riportato nella sezione strategica del DUP.



Sono esaminati i seguenti ambiti, tutti i dati sono estratti da <https://www.tuttitalia.it/marche/provincia-di-ancona/statistiche/> →

- Popolazione
- Sicurezza
- Economia

La popolazione

Popolazione residente

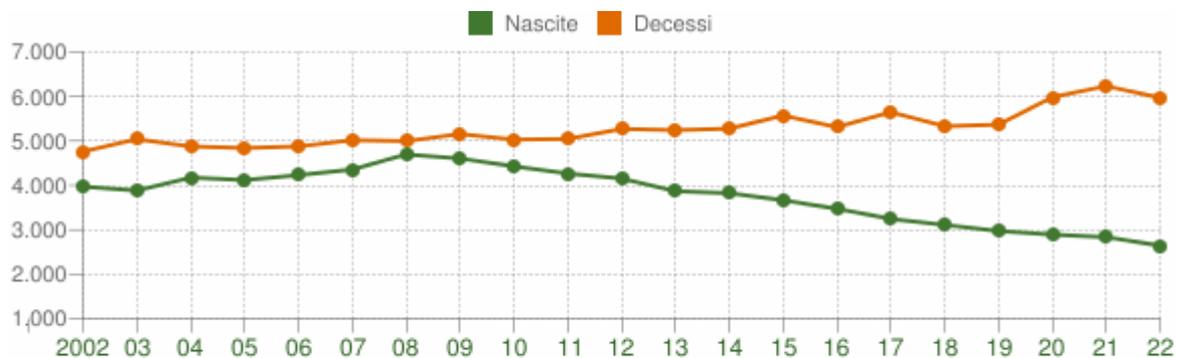


Andamento della popolazione residente

PROVINCIA DI ANCONA - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Il movimento naturale di una popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche **saldo naturale**. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.



Movimento naturale della popolazione

PROVINCIA DI ANCONA - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Struttura della popolazione

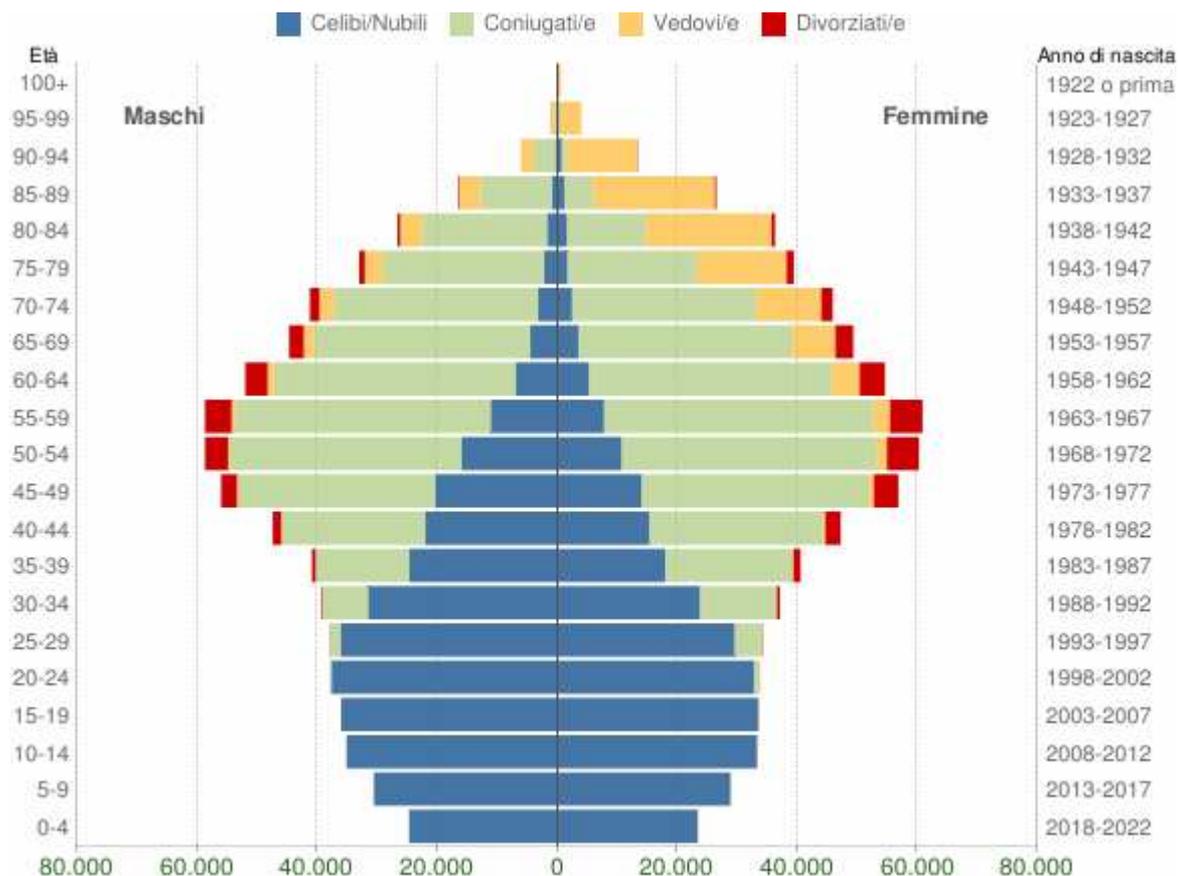
L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: **giovani** 0-14 anni, **adulti** 15-64 anni e **anziani** 65 anni ed oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo *progressiva*, *stazionaria* o *regressiva* a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.



Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

PROVINCIA DI ANCONA - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Il grafico in basso, detto **Piramide delle Età**, rappresenta la distribuzione della popolazione residente in Provincia di Ancona **per età, sesso e stato civile** al 1° gennaio 2023. La popolazione è riportata per **classi quinquennali** di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2023

MARCHE - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Variazione percentuale della popolazione

Variazioni annuali della popolazione espresse in % a confronto con variazioni popolazione Regione Marche e Italia:



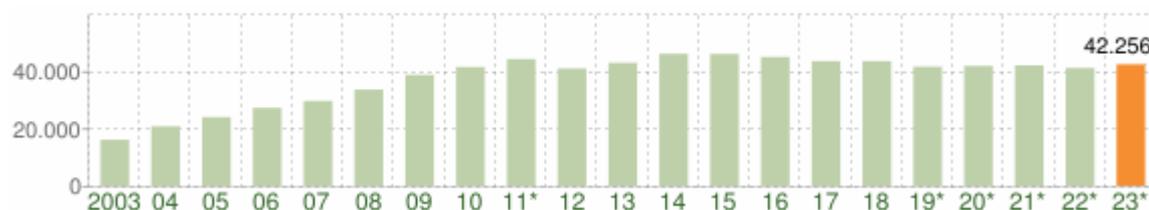
Variazione percentuale della popolazione

PROVINCIA DI ANCONA - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Popolazione straniera residente

Popolazione straniera residente in Provincia di Ancona al 1° gennaio 2023. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.



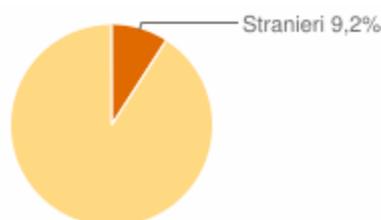
Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2023

PROVINCIA DI ANCONA - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

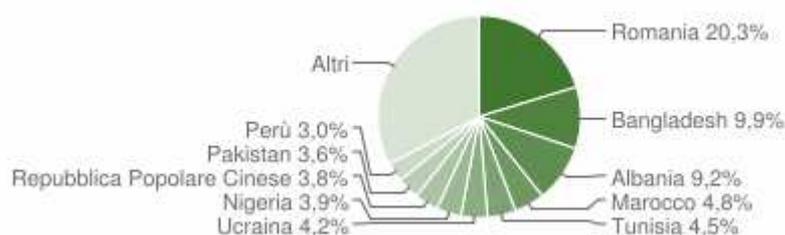
(*) post-censimento

Distribuzione per area geografica di cittadinanza

Gli stranieri residenti in provincia di Ancona al 1° gennaio 2023 sono n. **42.256 unità** e rappresentano il 9,2% della popolazione residente, registrando un consistente aumento di n. **1.364 unità** rispetto ai dati del 2022.



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 20,3% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dall'Albania (9,2%) e dal Bangladesh (9,9%).



La sicurezza

Lo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica

➤ Relazione del Ministero dell'Interno al Parlamento

Molto interessante, soprattutto per la centralità dell'argomento con questa Sezione del PIAO, è la pubblicazione del Ministero dell'Interno, del Dipartimento della pubblica sicurezza direzione centrale della polizia criminale servizio analisi criminale, pubblicata a marzo 2023 avente ad oggetto "I reati corruttivi". Nell'esame dei dati statistici del fenomeno corruttivo, sotto il profilo penalistico, emerge che la Regione Marche si attesta su un valore pari a 6,26 rispetto al valore medio nazionale di 9,41 eventi corruttivi per 100 mila abitanti.

Regione	Reati Comm per 100K Res
BASILICATA	24,34
MOLISE	23,45
CALABRIA	22,07
LAZIO	14,28
CAMPANIA	12,98
PUGLIA	12,81
ABRUZZO	12,44
SICILIA	12,18
UMBRIA	10,81
MEDIA NAZIONALE	9,41
SARDEGNA	7,64
EMILIA-ROMAGNA	7,17
MARCHE	6,26
TOSCANA	6,00
FRIULI VENEZIA GIULIA	5,83
TRENTINO-ALTO ADIGE	5,79
PIEMONTE	5,74
VENETO	5,69
LIGURIA	5,69
LOMBARDIA	5,32
VALLE D'AOSTA	4,68

La relazione è rinvenibile al link https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2023-04/report_reati_corruttivi_marzo_2023.pdf.

https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2023-04/report_reati_corruttivi_marzo_2023.pdf

➤ **Dati dell'Osservatorio sul fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 luglio 2017, n. 105**

Altro importante rilevazione circa i fenomeni di criminalità nel contesto territoriale è rappresentato dai dati dell'Osservatorio sul fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 luglio 2017, n. 105, da ultimo consultabili al link

https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2023-12/report_9_mesi_2023.pdf

L'Osservatorio è stato costituito in attuazione dell'art. 6 della Legge n.105 del 2017, per favorire e potenziare lo scambio di informazioni e il raccordo tra Stato e gli enti locali, allo scopo di individuare strumenti di contrasto e indicare strategie di prevenzione.

È composto da rappresentanti di ministero dell'Interno, ministero della Giustizia, ministero della Pubblica Istruzione, Università e Ricerca, Associazione nazionale comuni italiani (Anci) e Unione Province d'Italia (UPI), con la possibilità di estendere la partecipazione ad altre amministrazioni interessate, in relazione agli argomenti trattati. Si avvale di un organismo tecnico di supporto, che opera presso il Dipartimento della Pubblica Sicurezza. Combattere il fenomeno significa conoscerne dimensioni, natura e cause nelle varie realtà territoriali. Per questo l'organismo ha messo a punto un sistema di rilevazione capillare, attraverso le prefetture, con report trimestrale.

L'Osservatorio ha anche la funzione di individuare iniziative di supporto agli amministratori vittime di episodi intimidatori, tenendo conto delle caratteristiche delle realtà nelle quali svolgono il loro mandato. A questo scopo è prevista la creazione presso le prefetture capoluogo di regione, di Osservatori regionali e, eventualmente, di sezioni provinciali in quelle realtà territoriali maggiormente interessate al fenomeno.

L'organismo ha il compito, infine, di promuovere iniziative di formazione rivolte agli amministratori locali e di promozione della legalità, con particolare riferimento alle giovani generazioni.

La seguente tabella riporta il numero complessivo degli atti intimidatori commessi dal 2013 al 2023, suddivisi per regione, che vede nelle Marche **un leggero aumento dei dati (+2) rispetto agli stessi mesi del 2022, rispetto invece al dato nazionale in diminuzione (-16).**

REGIONE	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	mesi 2022	mesi 2023
Abruzzo	4	6	4	4	3	15	14	21	21	25	22	17
Basilicata	6	4	10	5	5	4	1	13	7	6	5	6
Calabria	90	109	75	113	79	58	54	51	73	69	50	42
Campania	48	63	49	48	52	47	59	69	77	77	60	49
Emilia Romagna	20	46	30	41	21	23	53	51	34	24	19	16
Friuli Venezia Giulia	4	7	13	9	18	20	19	17	21	8	8	7
Lazio	43	37	35	29	31	25	20	40	33	24	23	11
Liguria	19	18	0	16	24	24	31	25	24	9	6	8
Lombardia	61	80	65	52	96	73	74	65	105	66	55	46
Marche	9	22	16	21	11	11	11	10	11	12	9	11
Molise	1	4	0	0	5	8	4	4	5	1	1	1
Piemonte	27	28	47	27	35	24	39	32	48	33	28	34
Puglia	89	90	83	93	88	65	66	61	66	61	45	38
Sardegna	86	67	77	77	66	78	50	31	25	32	27	28
Sicilia	99	136	65	89	64	57	84	73	64	66	53	45
Toscana	25	33	19	25	10	25	30	25	30	20	16	12
Trentino Alto Adige	3	5	0	7	3	3	1	4	20	7	4	9
Umbria	6	5	0	3	2	0	5	1	3	9	9	3
Valle d'Aosta	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
Veneto	34	45	31	34	47	29	41	31	53	31	20	33
TOTALE	674	805	619	693	660	589	656	624	722	580	460	416

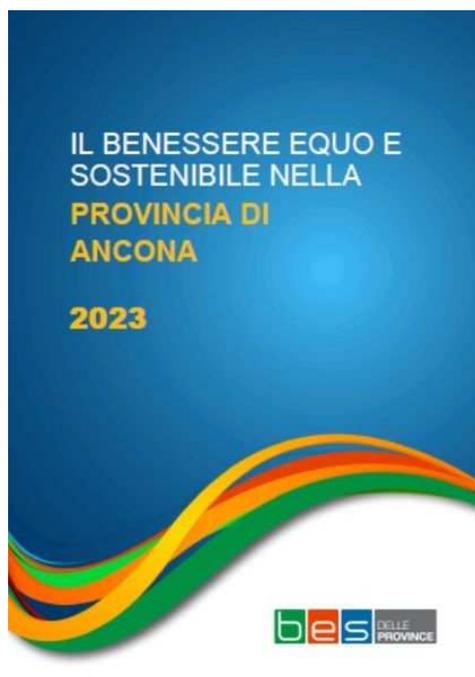
➤ **Classifica “Qualità della Vita 2023” del Il Sole 24 Ore (Giustizia e sicurezza) e di Italia Oggi (Reati e sicurezza)**

Le indicazioni che si ricavano dagli indici di giustizia e sicurezza nella provincia di Ancona contenuti nella classifica del Il Sole 24 Ore sulla Qualità della Vita 2023, che vede tra i vari indici esaminati quello della criminalità (giustizia e sicurezza) che elabora le denunce nelle 107 province italiane relative a 15 indicatori. La Provincia di Ancona si colloca al **27° posto perdendo ben 13 posizioni rispetto all’anno 2022**. L’intera classifica è consultabile al link: <https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/ancona>

Mentre nella classifica pubblicata da Italia Oggi, sempre in ambito di Qualità della Vita 2023, la Provincia di Ancona si colloca nel 2023, con riferimento a reati e sicurezza, alla posizione n. 12 mentre nel 2022 la posizione era la 15^a, con un ulteriore miglioramento di 3 posizioni.

L’intera classifica è consultabile al link: <https://www.italiaoggi.it/qualità-vita> .

➤ BES della Provincia di Ancona



Nella pubblicazione “Il Benessere equo e Sostenibile nelle Province anno 2023”, consultabile al link <https://www.besdelleprovince.it/pubblicazioni/edizione-2023/ancona>, sono rinvenibili i dati relativi ai temi dell’inclusione, del benessere dei cittadini, dei divari sociali e territoriali, e della criminalità, temi che hanno assunto un ruolo di crescente rilevanza nel dibattito politico.

Nella sicurezza (dati 2021) gli indicatori della dimensione “sicurezza” descrivono una situazione discordante. Per il tema criminalità tutti gli indicatori dimostrano una posizione favorevole della provincia sia rispetto all’Italia che alla regione. Il tema sicurezza stradale presenta invece delle criticità. Il tasso di omicidi volontari e il tasso di criminalità predatoria è inferiore rispettivamente del 60% e 67,6% in rapporto al dato nazionale. Anche nei successivi due indicatori delle truffe e frodi informatiche e delle violenze sessuali in provincia si riscontra una minore incidenza rispetto al dato Italia e al dato Marche.

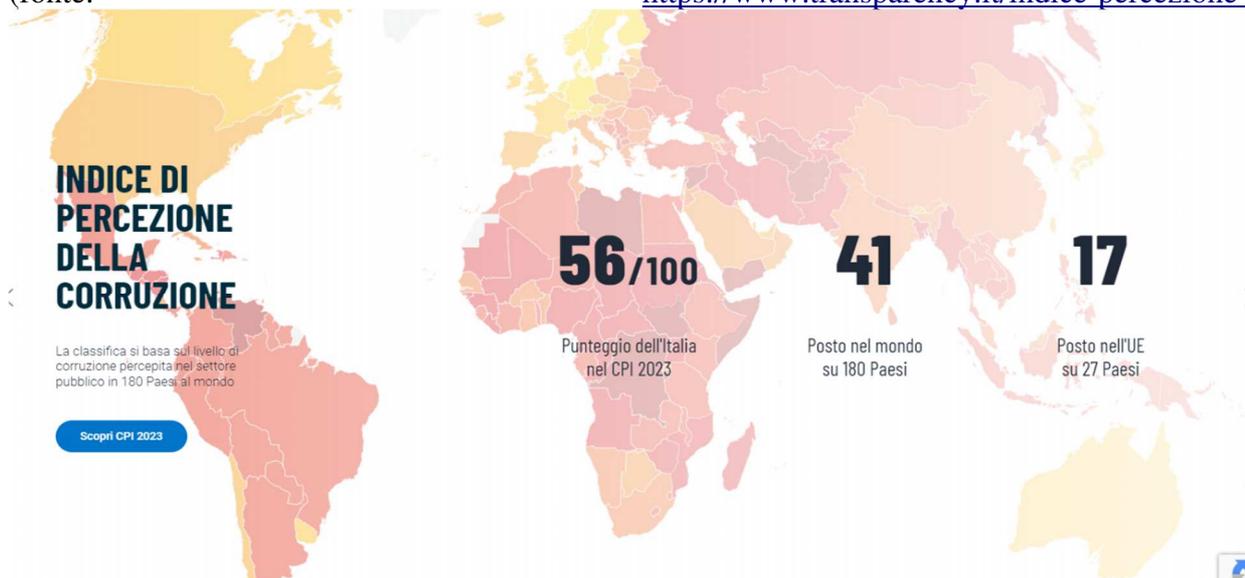
➤ Percezione della corruzione in Italia anno 2023

L’indice di Percezione della Corruzione (CPI) di *Transparency International* classifica i Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico, attraverso l’impiego di 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad esperti provenienti dal mondo del business. Il punteggio finale è determinato in base ad una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita).

Il CPI 2023 conferma il punteggio (lo stesso dell’anno 2022) di 56 per l’Italia e colloca il nostro Paese al **41° posto** nella classifica globale dei 180 Paesi oggetto della misurazione, e 17° nell’Unione Europea.

(fonte:

<https://www.transparency.it/indice-percezione-corruzione>)



L'Economia

Per un quadro d'insieme circa le caratteristiche statistiche del territorio della Provincia di Ancona si veda: <https://statistica.regione.marche.it/>

Dalla pubblicazione "Economie regionali. L'economia delle Marche Aggiornamento congiunturale. n. 33 novembre 2023, di seguito si riporta uno stralcio del rapporto n. 33 del 2023 della Banca D'Italia, in relazione all'andamento dell'Economia Marchigiana (di seguito il link dove è possibile consultare il testo integrale):

<https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2023/2023-0033/2333-marche.pdf>

"L'indebolimento della fase ciclica registrato negli ultimi mesi del 2022 è proseguito nella prima parte dell'anno in corso. In base all'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) elaborato dalla Banca d'Italia, nella media del primo semestre del 2023 il prodotto regionale sarebbe cresciuto dell'1,0 per cento rispetto allo stesso periodo del 2022, meno che in Italia (1,2 per cento; fig. 1.1). L'acuirsi delle tensioni geopolitiche conseguente ai recenti attacchi terroristici in Medio Oriente ha determinato un brusco incremento dell'incertezza, che potrebbe avere ripercussioni sull'evoluzione del quadro congiunturale."

È analizzata anche la partecipazione come soggetti attuatori delle province all'utilizzo delle Risorse PNRR.

Risorse del PNRR e del PNC assegnate per il periodo 2021-26 per soggetto attuatore (1) (2)
(milioni di euro e pro capite)

MISSIONI E COMPONENTI	Marche		Centro		Italia	
	Milioni	Pro capite	Milioni	Pro capite	Milioni	Pro capite
Regione ed enti sanitari	596	401	4.601	392	25.981	440
Province e Città metropolitane	345	232	1.579	135	7.109	120
Comuni (3)	1.289	867	6.422	548	33.097	561
Altre Amministrazioni locali (4)	285	192	2.624	224	15.953	270
Enti nazionali (5)	1.191	801	7.421	633	42.994	728
Totale	3.706	2.492	22.648	1.932	125.135	2.120

Fonte: elaborazioni su dati contenuti nei documenti ufficiali di assegnazione. Dati aggiornati al 10 ottobre 2023.

(1) Non tiene conto della proposta di modifica presentata dal Governo alla Commissione in agosto. I soggetti attuatori presi in considerazione sono: enti territoriali (Regioni e Province autonome, Province e Città metropolitane, Comuni, Unioni di comuni e Comunità montane), altri enti locali (università pubbliche, enti parco, ecc.), enti e imprese partecipate nazionali (RFI, Anas, Infratel, ministeri). – (2) Anche per le risorse del PNC è stato ipotizzato un orizzonte temporale analogo a quello del PNRR. – (3) Comprende i Comuni, le Unioni di comuni e le Comunità montane. – (4) Comprende le università pubbliche, gli enti di governo dell'ambito territoriale ottimale (EGATO), i consorzi di bonifica, le autorità di gestione delle zone economiche speciali, i teatri, le fondazioni locali, le autorità dei sistemi portuali e gli ambiti territoriali sociali. – (5) Comprende RFI, Anas, Infratel, scuole, musei nazionali, fondazioni nazionali, enti di ricerca nazionali, Agenzia del demanio, Protezione civile e il Dipartimento dei vigili del fuoco.

2.3.1.2 - Relazione con gli stakeholder. Coinvolgimento dei cittadini ed altri portatori di interessi esterni ed interni

➤ *L'avviso pubblico*

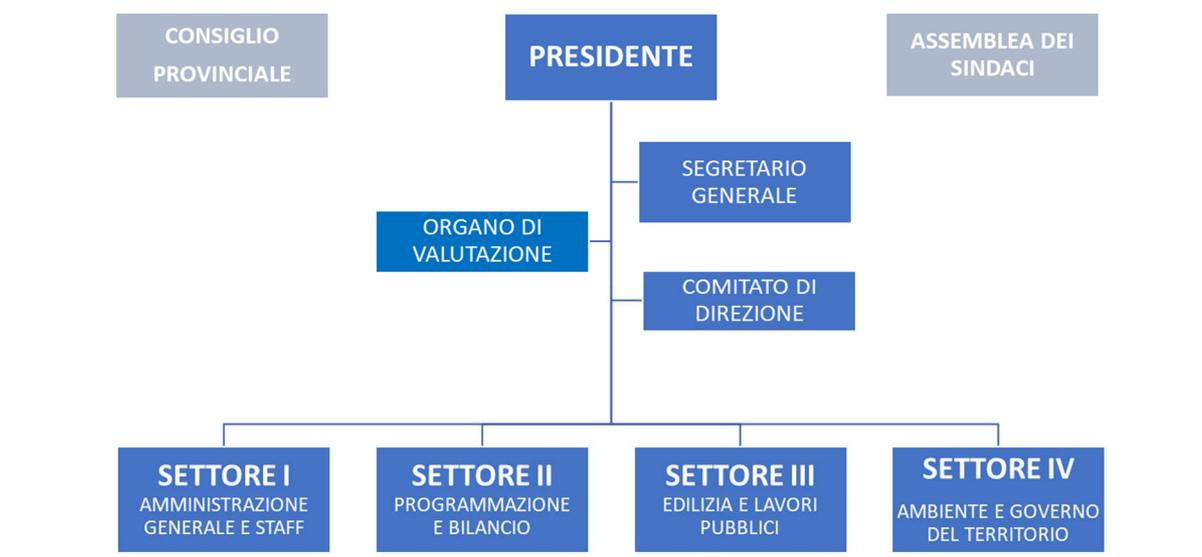
Al fine di disegnare un'efficace strategia anticorruzione, in applicazione delle previsioni contenute nel PNA, l'Ente, come già avvenuto in occasione dei precedenti aggiornamenti, ha realizzato una forma di consultazione per il coinvolgimento di cittadini ed organizzazioni portatrici di interessi collettivi nella realizzazione del nuovo Piano. È stato attivato in modo permanente uno spazio on-line di consultazione permanente e partecipazione rivolto a cittadini, associazioni ed imprese, sin dal 23/10/2018, al link <http://www.provincia.ancona.it/Engine/RAServePG.php/P/1288710030300/M/866410030370>. A mezzo di avviso, pubblicato dal **29/01/2023** sul sito web dell'ente, i soggetti interessati sono stati invitati a presentare eventuali contributi in relazione ai contenuti della Sezione rischi corruttivi del PIAO.

A seguito della fase di consultazione avviata è pervenuto un contributo da parte dall'Associazione dei Consumatori ACU Marche, che richiede, tra l'altro, l'organizzazione di n.2 giornate della trasparenza anche in streaming, il coinvolgimento degli studenti, la sottoscrizione di accordi di collaborazione con l'Associazione.

Nella sezione Amministrazione Trasparente rimane attiva in via permanente un'area di consultazione on-line sulla Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza, per consentire l'inoltro di suggerimenti e/o osservazioni da parte di cittadini, associazioni ed imprese, attraverso un *format* dedicato ad eventuali suggerimenti, proposte richieste in ambito di prevenzione della corruzione.

2.3.2 - VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO

L'organigramma dell'ente è rimasto inalterato rispetto a quanto approvato con Decreto del Presidente della Provincia n. 12 del 30/01/2020 con la previsione della Segreteria Generale, di n. 4 Settori e n. 17 Aree Organizzative (→ titolari di incarichi di elevata qualificazione con deleghe dirigenziali), per il corretto svolgimento dell'azione amministrativa, in relazione alle funzioni esercitate dall'ente. Nell'anno 2023 sono stati completati i percorsi assunzionali dei due dirigenti tecnici.



Con decreto del Presidente n. 22 del 15/02/2024 è stato conferito l'incarico di portavoce del Presidente, come previsto dall'art. 7 della legge n.150/2000.

SETTORE I AMMINISTRAZIONE GENERALE E STAFF

DIRIGENTE		Fabrizio Basso
AREA 1.1	AFFARI GENERALI	Laura Lampa
AREA 1.2	POLIZIA PROVINCIALE	Pierfrancesco Gambelli
AREA 1.3	RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE, PROGRAMMAZIONE RETE SCOLASTICA, PROGETTI COMUNITARI E PROTEZIONE DATI	Anna Laura Lacerra
AREA 1.4	APPALTI E CONTRATTI	Massaccesi Jasmin
AREA 1.5	INFORMATICA E TELEMATICA	Claudio Lumachini
AREA 1.6	AVVOCATURA	Claudia Domizio

SETTORE II PROGRAMMAZIONE E BILANCIO

DIRIGENTE <i>ad interim</i>		Dott. Fabrizio Basso
AREA 2.1	BILANCIO, CONTROLLO ED ENTI PARTECIPATI	Dott.ssa Meri Mengoni

SETTORE III EDILIZIA E LAVORI PUBBLICI

DIRIGENTE		Roberto Vagnozzi
AREA 3.1	EDILIZIA SCOLASTICA ED ISTITUZIONALE, PATRIMONIO ED ESPROPRI	Alessandra Vallasciani
AREA 3.2	PROGETTAZIONI E LAVORI	Riccardo Cerasa

AREA 3.3	VIABILITA' – GESTIONE E SVILUPPO	Monica Ulissi
AREA 3.4	AMMINISTRATIVA, CONCESSIONI, AUTORIZZAZIONI ED ECONOMATO	Palma Pollutri
AREA 3.5	CONTROLLO PONTI E INFRASTRUTTURE, CATASTO STRADE E TRASPORTI	Alessandro Berluti

SETTORE IV AMBIENTE E GOVERNO DEL TERRITORIO

DIRIGENTE		Sergio Bugatti
AREA 4.1	AMBIENTE	Antonella Fuselli
AREA 4.2	TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE	Maria Cristina Rotoloni
AREA 4.3	VALUTAZIONI ED AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	Raffaella Romagna
AREA 4.4	GOVERNO DEL TERRITORIO	Massimo Orciani
AREA 4.5	PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE DI COORDINAMENTO E DI SETTORE – SIT	Marco Mancini

L'importanza dell'azione sinergica e del coinvolgimento nel processo di riorganizzazione di tutti i portatori d'interesse interni costituisce necessariamente il fulcro operativo del PIAO -Sezione Rischi corruttivi e trasparenza, ritenendolo *conditio sine qua non* per l'attuazione di efficaci azioni in tema di prevenzione della corruzione.

SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DEL SISTEMA DELLA GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO		
ATTORE / RIFERIMENTO NORMATIVO	RUOLO	NOMINATIVO/ATTO DI NOMINA
RPCT	Segretario Generale	Marina Savini (decreto n. 62 del 03/05/2022)
Referenti RPCT	Dirigenti Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione	Fabrizio Basso, Roberto Vagnozzi, Sergio Bugatti Laura Lampa, Pierfrancesco Gambelli, Claudio Lumachini, Anna Laura Lacerra, Claudia Domizio, Jasmin Massaccesi, Meri Mengoni, Alessandra Vallasciani, Monica Ulissi, Riccardo Cerasa, Palma Pollutri, Massimo Orciani, Marco Mancini, Raffaella Romagna, Maria Cristina Rotoloni, Antonella Fuselli, Alessandro Berluti
Delegato segnalazioni antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo (art. 6 D.M. 25/09/2015)	Segretario Generale	Marina Savini (decreto n. 65 del 12/05/2022)
Sostituto ai sensi dell'art. 2 legge n. 241/1990	Segretario Generale	Marina Savini (decreto n. 64 del 12/05/2022)
RASA (art. 33-ter D.L. 179/2012; comunicato del Presidente dell'AVCP del 28/10/2013)	Dirigente	Fabrizio Basso (determinazione n. 125 del 31/12/2013)

SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DEL SISTEMA DELLA GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO		
Responsabile della Protezione dei Dati Personali (Regolamento UE 2016/679)	Società esterna	Ideapubblica Srl (decreto n. 123 del 13/10/2020)
Ufficio per la transizione digitale Responsabile per la transizione digitale (D. Lgs 82/2005)	Ufficio Responsabile	Area Informatica e Telematica Claudio Lumachini (decreto n. 131 del 05/11/2020)
OIV	Incarico	Luca Del Bene (Decreti nn. 33 -44/2024)

2.3.2.1 - Conclusioni analisi contesto esterno e interno

I dati rilevati e sopra riportati confermano per la Provincia di Ancona un quadro connotato da un andamento demografico in lieve ma costante decrescita, ma caratterizzato dall'aumento della popolazione straniera e, sotto il profilo della criminalità, un territorio caratterizzato da una bassa propensione ai reati in materia di corruzione, indici che fanno confermare l'analisi e la valutazione del rischio delle annualità precedenti.

2.3.3 - MAPPATURA DEI PROCESSI. IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI POTENZIALI E CONCRETI

Si rinvia all'allegato *Catalogo dei processi, dei rischi e delle misure*, in cui sono riportati le aree di rischio (vedi tabella n. 1), i processi e i rischi (tabella n. 2), e la sintesi della graduazione del rischio (tabella n.3).

Come anticipato nelle premesse a questa sottosezione, si è proceduto ad un'analisi del *risk management*, indispensabile per una corretta conoscenza del rischio corruttivo, effettuata a partire dalle risultanze del monitoraggio finale del PIAO 2023, e sulla base di modifiche normative e/o organizzative, e quindi mediante un confronto con i dirigenti e i titolari degli incarichi di elevata qualificazione della Provincia.

In particolare, è stata istituita un'unica area di rischio per i Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con e senza effetto economico per il destinatario, e soprattutto sulla base delle risultanze espresse dai responsabili in sede di monitoraggio finale anno 2023, per ogni Area (organizzativa) dell'Ente sono state associate le aree di rischio con maggiore rispondenza ai processi più frequenti.

Si è proceduto ad una rivisitazione completa dell'Area di rischio C "Contratti pubblici", sulla base delle indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione Aggiornamento 2023 (Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023), § 4. Esemplificazione di rischi corruttivi e di misure di contenimento alla luce del nuovo quadro normativo. Pertanto, in seguito all'entrata in vigore definitiva del (nuovo) Codice dei contratti (D.lgs. n. 36 del 31/03/2023) e alle deliberazioni ANAC sono stati individuati dei nuovi processi e possibili rischi nella gestione dei contratti pubblici. È stata prevista anche un'Area C₁ Contratti pubblici, relativa alle procedure di affidamento finanziati dal PNRR.

Tabella n.1

AREE DI RISCHIO GENERALI E SPECIFICHE				
N.	CODICE	TIPO	AREA DI RISCHIO	RESPONSABILITA'
1	A	GENERALE	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con/senza effetto economico per il destinatario	Area 1.1, 3.4, 3.5,4.1, 4.2, 4.3
2	B	SPECIFICA	Programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale	Area 1.3
3	C	GENERALE	Contratti pubblici	Area 1.4. 3.1,3.2,3.3,3.5
	C1	SPECIFICA	Contratti pubblici PNRR	Area 1.4. ,1.5 3.1,
4	D	GENERALE	Acquisizione e gestione del personale	Area 1.3
5	E	GENERALE	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Area 2.1, 3.1
6	F	GENERALE	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Area 1.2, 4.1
7	G	GENERALE	Incarichi e nomine	Area 1.1
8	H	GENERALE	Affari legali e contenzioso	Area 1.6 Tutti i Settori/Aree
9	I	SPECIFICA	Pianificazione territoriale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza	Area 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5

In seguito a questa revisione del risk management a livello corruttivo, quella che segue è la sintesi del catalogo:

Tabella n.2

AREE DI ATTIVITA'	9
PROCESSI	43
RISCHI SPECIFICI	116

Tabella n.3

NUMERO LIVELLI	LIVELLO ESPOSIZIONE AL RISCHIO	VALORE DI RISCHIO	N. RISCHI
1	IRRILEVANTE	BASSO	0
2	SCARSO	MEDIO-BASSO	55
3	DISCRETO	MEDIO	33
4	CRITICO	ALTO	28
TOTALE RISCHI			116



Per quanto riguarda gli ulteriori aspetti circa l'identificazione del rischio, l'analisi e ponderazione del rischio si rinvia ai documenti allegati al Piano (Catalogo delle aree, dei processi, dei rischi, della valutazione del rischio e delle misure).

2.3.4 - PROGETTAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

In questa parte del Piano, in relazione ai rischi, sono indicate le misure di prevenzione generali e specifiche.

2.3.4.1 - Misure generali

Nella tabella seguente si evidenziano le misure generali di prevenzione della corruzione individuate in relazione ai rischi:

Codice	MISURE GENERALI 2024
MG1	TRASPARENZA
MG2	FORMAZIONE
MG3	CODICE DI COMPORTAMENTO
MG4	SISTEMA DEI CONTROLLI
MG5	ROTAZIONE DEL PERSONALE
MG6	TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)
MG7	INCONFERIBILITA' - INCOMPATIBILITA'
MG8	AUTORIZZAZIONI INCARICHI PROFESSIONALI

Codice	MISURE GENERALI 2024
MG9	PANTOUFLAGE DIVIETO DI SVOLGIMENTO ATTIVITA' SUCCESSIVA CESSAZIONE DEL LAVORO
MG10	PATTO DI INTEGRITA'
MG11	AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE
MG12	INFORMATIZZAZIONE DI PROCEDIMENTI E PROCESSI

Trasparenza [MG1]

La trasparenza rimane la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge n. 190/2012. Per la sua attuazione si rinvia al § 2.3.6 Programmazione dell'attuazione della trasparenza.

Formazione del personale [MG2]

Per la misura della Formazione, anch'essa di rilevanza strategica, si rinvia → al Piano di formazione, PIAO Sezione 3.3 Organizzazione e capitale Umano, Formazione del personale. La Direttiva del 28 novembre 2023 della Presidenza del Consiglio dei Ministri “Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale” fornisce gli elementi per una corretta programmazione del fabbisogno formativo dell'ente.

Codice di comportamento [MG3]

La Provincia di Ancona promuove interventi formativi sul proprio Codice di comportamento, approvato con decreto del Presidente n. 117/2022, adeguato alle Linee Guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche dell'ANAC, approvate con deliberazione n.177/2020. Nel corso del 2024 si procederà all'aggiornamento del Codice di comportamento con DPR n. 81 del 13/06/2023, a seguito del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, recante *“Ulteriori misure urgenti per la realizzazione del PNRR”*, in particolare all'art.4 che ha disciplinato l'introduzione, nell'ambito del codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di misure in materia di utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione dei *social media*, anche se alcune (nuove) prescrizioni erano già state previste nel vigente codice con le integrazioni apportate nel 2022.



Il sistema del controllo sugli atti dirigenziali (Regolamento sui controlli interni) [MG4]

Il sistema dei controlli prevede, in conformità al vigente Regolamento sui controlli interni (→ approvato da ultimo con deliberazione del Consiglio provinciale n. 38 del 29/12/2020) il controllo amministrativo di tipo successivo con la seguente lista di controllo:

Controllo di regolarità amministrativa nella fase successiva su determinazioni dirigenziali estratte con il sistema del campionamento	
LEGENDA DEI RILIEVI	
Lettera identificativa	Tipologia di rilievo formulato
A	Mancata indicazione espressa del responsabile del procedimento
B	Errore nell'individuazione del soggetto che adotta l'atto
C	<p>Publicazione dell'atto ai sensi dell'art. 23, comma 1, lettere b) e d) del D. Lgs. n. 33/2013 (<i>Scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi; accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati</i>) da effettuarsi semestralmente.</p> <p>Mancata pubblicazione dell'atto ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. n. 33/2013 (<i>Pubblicazione delle informazioni relative ai titolari in incarichi amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, nonché di collaborazione o consulenza</i>)</p> <p>Mancata pubblicazione dell'atto ai sensi dell'art. 26 del D.lgs. n. 33/2013 (<i>Obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati</i>)</p> <p>Errato riferimento normativo agli obblighi di pubblicazione contenuto al punto x del dispositivo della determinazione dirigenziale esaminata</p>
D	Verifica del rispetto delle disposizioni limitative previste dall'art. 1, comma 420, della legge n. 190/2014 (legge di stabilità 2015), come modificato dall'art. 1, comma 846, L. 27 dicembre 2017, n. 205, a decorrere dal 1° gennaio 2018
E	Rispetto delle disposizioni sul trattamento e la tutela dei dati personali (D. Lgs. n. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. n. 101/2018 e, dal 25/05/2018 anche dal Reg. UE 2016/679).
F	Adeguate ed esplicite motivazioni dell'atto
G	Ulteriori verifiche

Per l'anno 2024 sono state definite, ulteriori forme di esercizio del controllo amministrativo di tipo successivo, in particolare con un controllo al 100% degli atti relativi alle fonti di finanziamento PNRR di opere e lavori (determinazione del Segretario Generale n. 53 del 19/01/2024), anche con la costituzione di un'apposita cabina di regia per la verifica e lo svolgimento dei controlli amministrativi e contabili in ordine all'utilizzo dei fondi PNRR.

Criteri di rotazione del personale [MG5]

Come già rilevato nelle annualità precedenti, l'applicazione della misura della rotazione del personale presenta profili di estrema problematicità in relazione all'imprescindibile specializzazione professionale. L'assunzione di due unità dirigenziali tecniche nell'anno 2023, e la riattribuzione degli incarichi di titolarità di area organizzativa ha permesso di fatto una rotazione funzionale di alcuni incarichi di responsabilità.

Adozione di misure per la tutela del segnalante (whistleblower) [MG6]

Con decreto del Presidente della Provincia n.137 del 19/10/2023, avente ad oggetto "Procedura di segnalazione di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica (cd whistleblowing) - adeguamento disciplina della tutela della persona che segnala violazioni (d.lgs. n. 24/2023 e Linee guida deliberazione ANAC n. 311/2023)", sono state aggiornate le misure per la tutela del segnalante (whistleblower) in coerenza alla deliberazione ANAC n. 311/2023, relativa alle nuove Linee guida per le segnalazioni di illeciti, e al D. Lgs. n. 24 del 10/03/2023, relativo all'attuazione della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23/10/2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali. Rispetto a tali dettami normativi è stato adeguato la procedura informatica utilizzata dalla Provincia di Ancona.

Inconferibilità ed incompatibilità per amministratori e incarichi dirigenziali [MG7]

Nell'anno 2024 saranno adottate le seguenti azioni:

- L'insussistenza delle cause di inconferibilità ed incompatibilità è accertata mediante acquisizione, da parte dell'ufficio competente, di dichiarazione sostitutiva di atto notorio, ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000 e s.m.i., con la predisposizione di apposita modulistica
- Prima del conferimento di incarichi, ove possibile, gli uffici preposti provvedono ad attivare verifiche d'ufficio, anche a campione, con riferimento in particolare alla sussistenza dei requisiti morali e ogni eventuale ulteriore indagine ritenuta utile (ad es. verifica camerale al fine di accertare eventuali altre cariche e/o partecipazioni societarie).
- Il dirigente competente esprime parere di regolarità tecnica ed accerta (anche mediante verifiche a campione sulle dichiarazioni rese) che, nel corso dell'istruttoria, siano state rispettate le norme che disciplinano il conferimento degli incarichi, la correttezza della procedura e l'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità varie nei confronti del soggetto a cui andrà conferito l'incarico (soggetto a sua volta tenuto alla compilazione di specifica dichiarazione, utilizzando modulistica fornita dagli uffici competenti).

Autorizzazione incarichi extra-istituzionali [MG8]

Lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, da parte del dirigente, del funzionario o comunque del dipendente, può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi. Con specifico regolamento (deliberazione del Commissario Straordinario nell'esercizio dei poteri della Giunta provinciale n. 178 del 24/6/2014) sono stati disciplinati i criteri e la procedura per l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali da parte del personale dipendente, che si rilascia con una determinazione del dirigente, i cui dati sono pubblicati sul portale PerlaPA (art. 18 D.lgs. n. 33/20213).

Divieto di attività successive alla cessazione dal servizio (Pantouflage - revolving doors) [MG9]

Particolare attenzione all'attuazione della misura in oggetto, anche alla luce delle nuove disposizioni del PNA 2022, che si esplicita mediante:

1. l'inserimento di clausole specifiche/condizioni soggettive nei relativi contratti, capitolati, bandi e seguendo le procedure sopra indicate in caso di accertata violazione;
2. acquisizione, mediante dichiarazione su apposita modulistica della conoscibilità del divieto da parte degli incarichi., all'atto del conferimento/cessazione di incarichi di responsabilità.

Patti di integrità. Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti [MG10]

La misura prevede la specificazione nei bandi di gara, negli avvisi e nelle lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole del protocollo di legalità è causa di esclusione dalla gara. In relazione a tale misura, si precisa che la stessa viene applicata per tutti gli affidamenti gestiti dall'Area appalti e contratti. Sono confermate le modalità e l'applicazione dei protocolli già previsti e di quelli che dovessero essere proposti dal Tavolo Regionale. Si proseguirà inoltre nell'attuazione dell'accordo di collaborazione sottoscritto in data 18/01/2018 (ancora vigente) tra la Provincia di Ancona e la Guardia di Finanza, in materia di controllo della legalità negli appalti pubblici. In tal caso la collaborazione concerne in particolare la trasmissione da parte della Provincia di Ancona dei contratti stipulati per l'acquisizione di dati ed informazioni.

Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile [MG11]

L'ente continuerà a svolgere le iniziative ed azioni già intraprese in precedenza, volte a sensibilizzare la cittadinanza, ove possibile attraverso eventi specifici, come la Giornata della trasparenza, e anche con la somministrazione di sondaggi e questionari di gradimento o altri eventi analoghi. Anche in questo caso la somministrazione dei sondaggi costituisce obiettivo di performance 2024.

Informatizzazione di procedimenti e processi [MG12]

Questa misura, come la trasparenza, e più in generale la transizione digitale, contribuisce al controllo dell'attività amministrativa.

In tutto l'Ente la procedura di gestione documentale consente la tracciabilità di tutto il percorso in ordine a tutta la produzione amministrativa dell'ente.

L'ente persegue importanti obiettivi in ambito della transizione digitale, avendo già consolidato la gestione dell'iter informatizzato degli atti amministrativi. Alcuni obiettivi di performance individuale e organizzativa 2024 perseguono l'attuazione di questa misura.

2.3.4.2 - Misure specifiche

Le ulteriori misure di prevenzione del rischio, da intendersi pertanto aggiuntive rispetto a quelle generali, e denominate specifiche, sono indicate nella tabella sotto riportata.

CODICE	MISURE SPECIFICHE
MS1	CONTROLLI PRESENZA IN SERVIZIO DEL PERSONALE
MS2	ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI
MS3	POTENZIARE E PRESIDARE IL CONTROLLO SULLE SOCIETÀ IN PARTECIPAZIONE PUBBLICA ED ALTRI ENTI DI DIRITTO PRIVATO
MS4	CODICE DEONTOLOGICO FORENSE

Controlli presenza in servizio del personale [MS1]

Il Segretario Generale - RPCT con il supporto dell'Area Risorse Umane svolgerà appositi controlli circa la presenza in servizio del personale dipendente. È comunque richiesto ai Dirigenti e ai responsabili delle strutture dell'Ente un puntuale controllo del personale assegnato, nonché di segnalare possibili criticità.

Astensione in caso di conflitto di interessi – Art. 6-bis della L. 241/1990 [MS2]

Il personale che si trova in conflitto di interessi, anche potenziale, lo comunica immediatamente per iscritto. La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al dirigente di riferimento, il quale deve valutare le circostanze al fine di non ledere l'imparzialità dell'agire dell'amministrazione.

Qualora il conflitto riguardi il dirigente la segnalazione va fatta al RPCT che valuta le iniziative da assumere. Il dirigente o il RPCT comunica per iscritto al personale interessato la propria decisione in merito. Contestualmente copia della comunicazione viene inviata all'Area risorse umane per l'archiviazione nel fascicolo personale del dipendente ed al RPCT.

Potenziare e presidiare il controllo sulle società in partecipazione pubblica ed altri enti di diritto privato [MS3]

Pur precisando che la Provincia di Ancona non detiene partecipazioni di controllo, questa “misura ulteriore” di prevenzione verrà espletata attraverso:

1. Attività di indirizzo e controllo, per quanto possibile e proporzionata all'importanza della partecipazione;
2. Partecipazione agli organi societari di riferimento;
3. Acquisizione di atti ed informazioni;
4. Verifiche anche attraverso i relativi siti web.

Codice deontologico forense [MS4]

Per le attività ascrivibili agli avvocati dell'ente iscritti all'Albo speciale si prevede come Misura specifica l'osservanza del Codice deontologico forense le cui disposizioni devono essere osservate nello svolgimento dell'attività dell'ufficio legale [Testo del codice sito del Consiglio Nazionale Forense <https://www.consiglionazionaleforense.it/codice-deontologico-forense.>]

Quella che segue è la tabella di raccordo tra le misure (alcune), generali e specifiche, di prevenzione del rischio corruttivo, e gli obiettivi di performance 2024 organizzativa e individuale.

PIAO 2024		
RACCORDO MISURE → OBIETTIVI DI GESTIONE		
Codice	MISURE GENERALI	OBIETTIVI DI GESTIONE COD.
MG1	TRASPARENZA→ ELENCO OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE PIAO 2024 + Delibera ANAC 605/2024	PO 1.1.002
MG2	FORMAZIONE	PO 1.5.001 PO 1.5.002 PO 1.5.003 PO 1.5.004 1.3.005
MG3	CODICE DI COMPORTAMENTO	PO 1.1.001 1.3.005
MG4	SISTEMA DEI CONTROLLI	1.1.001 2.1.006 2.1.007
MG5	ROTAZIONE DEL PERSONALE	1.3.004
MG6	WHISTLEBLOWER	PO 1.1.001
MG7	INCONFERIBILITA' - INCOMPATIBILITA'	1.3.005 PO. 1.1.002

PIAO 2024		
RACCORDO MISURE → OBIETTIVI DI GESTIONE		
Codice	MISURE GENERALI	OBIETTIVI DI GESTIONE
		COD.
MG8	AUTORIZZAZIONI INCARICHI PROFESSIONALI	PO 1.1.002
MG9	PANTOUFLAGE DIVIETO DI SVOLGIMENTO ATTIVITA' SUCCESSIVA CESSAZIONE DEL LAVORO	PO 1.1.001
MG10	PATTO DI INTEGRITA'	PO 1.1.001
MG11	AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE	4.3.001 4.3.002 4.5.002
MG12	INFORMATIZZAZIONE DI PROCESSI E PROCEDIMENTI (→DIGITALIZZAZIONE)	1.2.002 1.2.003 1.2.004 1.1.002 P.O. 1.1.002 3.4.003
Codice	MISURE SPECIFICHE	OBIETTIVI DI GESTIONE COD.
MS1	ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI	PO 1.1.001
MS2	POTENZIARE E PRESIDARE IL CONTROLLO SULLE SOCIETÀ IN PARTECIPAZIONE PUBBLICA ED ALTRI ENTI DI DIRITTO PRIVATO	2.1.009
MS3	CODICE DEONTOLOGICO FORENSE	1.6.05

2.3.5 - PROGRAMMAZIONE DELL'ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA

La trasparenza costituisce la misura generale più importante dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge n. 190/2012, e della gestione del rischio del PIAO anno 2024.

Il quadro normativo in materia di bilanciamento fra trasparenza e privacy è stato completato con l'adozione da parte dell'Ente di una serie di documenti tra cui il registro delle attività di trattamento, con annesse le misure di sicurezza (D.P. n.30/2019, e la procedura operativa relativa alla gestione delle violazioni di dati personali (D.P. n.66/2019); da ultimi il Regolamento disciplinante ruoli e responsabilità in merito alla protezione e libera circolazione dei dati personali (D.P. n. 193/2019), e la designazione del Responsabile della protezione dei dati (RPD-PDO) ai sensi dell'art. 37 del regolamento Ue 2016/679 (D.P. n. 123 del 20/10/2020).

È stata introdotta la figura del Responsabile della protezione dei dati (RPD/DPO), che la Provincia di Ancona ha individuato e nominato, da ultimo, con Decreto del Presidente n. 123 del 13/10/2020.

Sezione Amministrazione Trasparente. Flussi informativi, responsabili elaborazione, trasmissione e pubblicazione dati

→link: <http://www.provincia.ancona.it/Home-Page/Amministrazione-Trasparente-1>

L'allegato "Obblighi di pubblicazione" è stata conformato come matrice della descrizione dei flussi informativi della Provincia e dell'indicazione dei responsabili degli obblighi della trasmissione e della pubblicazione dei dati, come richiesto anche dall'aggiornamento della tabella "obblighi di pubblicazione" di cui all'allegato n. 2 del PNA 2022, Sottosezione trasparenza PIAO/PTPCT.

La griglia degli obblighi di pubblicazione è stata adeguata alle prescrizioni inerenti al nuovo codice dei contratti (D. Lgs. n. 36/2023), concluso il periodo transitorio, e alle deliberazioni ANAC nn. 261, 263 e 264, in relazione alla digitalizzazione dei contratti pubblici.

Per gli organi della provincia, gli obblighi di pubblicazione per gli amministratori (eletti con le modalità di cui alla legge n. 56/2014) sono stati ricondotti, con delibera ANAC n. 537 del 17/06/2020, a quelli degli enti con elezione di 1° livello. Si stabilisce, nell'ambito di applicazione dell'art. 14, comma 1, lett. f), che l'obbligo di pubblicare i dati reddituali e patrimoniali dei titolari di incarichi politici dei Comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti, laddove assumano un incarico in un organo politico di secondo livello nelle Province, nelle Città metropolitane, nelle Comunità montane, nelle Unioni di comuni, nei Consorzi di enti locali e nelle altre forme associative di cui al Capo V del titolo II della Parte Prima del d.lgs. n. 267/2000, è il medesimo di quello già applicato nei Comuni dai quali provengono i componenti, degli organi dell'ente di secondo livello. Nella surrichiamata sottosezione sono riportati mediante collegamento ipertestuale i link dei comuni di elezione del Presidente della Provincia e dei Consiglieri provinciali.

La Provincia di Ancona individua nell'allegato "Obblighi di pubblicazione" al presente documento i responsabili della trasmissione (colonna G) e della pubblicazione (colonna H) dei dati nella Sezione Amministrazione Trasparente nelle sottosezioni di riferimento di primo e secondo livello. Il documento (in formato Excel) è conforme all'allegato Elenco degli obblighi di pubblicazione. I dirigenti sono referenti del Responsabile della Trasparenza. I dirigenti sono individuati come fonte informativa – a livello di area organizzativa- e costituiscono la fonte dei dati da pubblicare. Sono responsabili della veridicità del contenuto del dato pubblicato e del loro aggiornamento a seguito di variazione del dato o a seguito di richiesta. Il dirigente o suo delegato, individuato nell'area organizzativa di competenza, sono indicati nominativamente nell'allegato 1 come Responsabili dell'elaborazione (colonna G), Responsabili della trasmissione (colonna H) in

relazione ad ogni singolo obbligo di pubblicazione. Per la pubblicazione dei dati (colonna I) si individua come responsabile il dirigente o un suo delegato dell'Area Informatica e Telematica, individuandolo nominativamente in relazione ad ogni singolo obbligo di pubblicazione, tranne nei casi in cui all'obbligo di pubblicazione sia presente una procedura informatizzata che abbia come finalità proprio la pubblicazione dei dati secondo uno schema precostituito, come nei seguenti casi:

1. obblighi di pubblicazione art. 15 d.lgs. n. 33/2013: consulenti e collaboratori;
2. obblighi di pubblicazione art. 23 d.lgs. n. 33/2013: provvedimenti dei dirigenti amministrativi;
3. obblighi di pubblicazione art. 23 d.lgs. n. 33/2013: provvedimenti organi indirizzo politico;
4. obblighi di pubblicazione artt. 26-27 d.lgs. n. 33/2013: sovvenzione, contributi;
5. obblighi di pubblicazione art.37 d.lgs. n. 33/2013: bandi di gara e contratti;
6. obblighi di pubblicazione art.19 d.lgs. n. 33/2013: bandi di concorso.

Al link delle applicazione web sull'intranet Stamira si trovano le procedure informatiche per i flussi informativi necessari per la pubblicazione dei dati in relazione agli obblighi sopra riportati, compresi gli adempimenti di cui all'art. 1 comma 32 Legge n. 190/2012 - Obbligo di trasmissione all' AVCP delle informazioni relative all'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le indicazioni contenute nella deliberazione AVCP n. 26 del 22/5/2013.

Nell'anno 2024 si procederà all'acquisto dell'applicativo specifico nella procedura della gestione documentale Atti Amministrativi mediante il quale procedere in modo automatico alla pubblicazione di quasi tutti i contenuti della Sezione Amministrazione Trasparente, completando così la completa informatizzazione dei flussi informativi da pubblicare nella Sezione in oggetto.

Nel caso in cui l'obbligo di pubblicazione non riguarda le funzioni o la struttura della Provincia di Ancona è stato evidenziato come "Obbligo non pertinente", così come previsto anche nel §. 2 della deliberazione n. 1310/202016.

Nei casi in cui invece l'obbligo di pubblicazione può riguardare tutte le aree sarà indicato come responsabile l'Area competente.

Per supportare i dipendenti all'attuazione della misura della trasparenza, e quindi alla correttezza degli obblighi di pubblicazione, è stata predisposta una specifica guida operativa "Principali obblighi di pubblicazione nella Sezione Amministrazione Trasparente", accessibile al link delle applicazioni Web sull'intranet Stamira.

Accesso documentale, civico e generalizzato: regolamento e registro degli accessi

Con deliberazione di consiglio provinciale n. 51 del 27/10/2017 è stato approvato il nuovo "Regolamento in materia di accesso documentale, civico e generalizzato" della Provincia di Ancona disponibile al link con una sezione dedicata al "Diritto di Accesso", direttamente accessibile dalla home page del sito istituzionale e della Sezione amministrazione trasparente, Altri Contenuti → <http://www.provincia.ancona.it/Diritto-di-Accesso>.

Per la redazione del Registro degli accessi (obbligo semestrale) è stato disposto che nella fase della protocollazione informatica della documentazione in arrivo che richiede un accesso – di qualsiasi tipologia – il dipendente che procede alla protocollazione (in entrata e in uscita) dovrà, nella procedura informatica del protocollo, selezionare nel campo "Tipo documento" la voce Accesso agli atti, anche se la parola accesso non è presente nell'oggetto della richiesta, in modo da ricavare, in ogni momento la statistica relativa alle varie richieste di accesso.

La pubblicazione del registro sugli accessi sulla Sezione Amministrazione Trasparente è effettuata nella sottosezione Altri contenuti → Accesso civico.

Albo pretorio on line

Pur non rientrando nell'alveo normativo della trasparenza, la regolamentazione dell'Albo pretorio on line è riportata per le implicazioni e connessioni con alcune sottosezioni dell'Amministrazione Trasparente. Gli atti interessati alla pubblicazione nella sezione Albo pretorio on line sono:

1. Deliberazioni di Consiglio e dell'Assemblea dei Sindaci
2. Regolamenti
3. Decreti presidenziali
4. Ordinanze
5. Atti amministrativi di carattere generale
6. Determinazioni dirigenziali
7. Bandi di selezione del personale
8. Atti su richiesta di altri enti.

Le deliberazioni, i decreti e le determinazioni dirigenziali inerenti al contenzioso (a titolo esemplificativo: costituzione in giudizio, patrocinio legale), al fine del rispetto della normativa sulla tutela dei dati, e per garantire la tutela giudiziaria dell'ente sono pubblicati mediante pubblicazione del solo oggetto dell'atto. In virtù del segreto professionale e al fine di salvaguardare la riservatezza nei rapporti tra difensore e Provincia di Ancona, sono soggetti al differimento dell'accesso i seguenti documenti:

- a) pareri resi in relazione a lite in potenza o in atto e la inerente corrispondenza;
- b) atti defensionali;
- c) corrispondenza inerente agli affari di cui ai punti a) e b).

I pareri legali sono inoltre sottoposti al segreto professionale di cui all'art. 622 c.p. e art. 200 c.p.p. Il differimento cessa con il passaggio in giudicato della sentenza che conclude il contenzioso.

2.3.6 - CONCLUSIONI

La redazione, l'attuazione e il monitoraggio del Piano integrato di attività e organizzazione e, soprattutto, il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2022 e l'Aggiornamento 2023, connotano il sistema di prevenzione della corruzione, in particolare della gestione del rischio, di maggiore concretezza rispetto alle annualità precedenti.

L'attuazione delle misure del rischio assume, in alcuni casi, la forma di un vero e proprio obiettivo di performance, organizzativa e/o individuale, per l'anno di riferimento.

2.3.7 - ALLEGATI

Alla presente *Sezione rischi corruttivi e trasparenza* del PIAO sono allegati, per costituirne parte integrante e sostanziale, i seguenti documenti:

1. Catalogo delle aree, dei processi, dei rischi e delle misure;
2. Obblighi di pubblicazione 2024 Sezione Amministrazione Trasparente.

3 - SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA E PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito in Legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del D. Lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022

Al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziaria e di bilancio, la presente sezione, illustra i contenuti della programmazione triennale del fabbisogno di personale della Provincia di Ancona.

Esso, pertanto, costituisce strumento indispensabile per la definizione dell'organizzazione degli uffici, di una corretta pianificazione delle politiche del personale e del reclutamento di nuove risorse umane.

Per l'elaborazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (P.T.F.P.) si è tenuto conto dello stato attuale della dotazione organica e si procede con l'analisi delle carenze di risorse umane nell'ente.

La struttura organizzativa della Provincia di Ancona è così costituita:

Presidente

Segretario Generale

SETTORE I - AMMINISTRAZIONE GENERALE E STAFF

Dirigente I Settore

SETTORE II - PROGRAMMAZIONE E BILANCIO

Interim al Dirigente I Settore

SETTORE III - EDILIZIA E LAVORI PUBBLICI

Dirigente III Settore

SETTORE IV - AMBIENTE E GOVERNO DEL TERRITORIO

Incarico art.110 comma 1 - D. Lgs. 267/2000 (T.U.E.L.)

I settori si compongono di Aree come visibile sul sito istituzionale Sezione:

[Amministrazione Trasparente](#) >> [Organizzazione](#) >> Articolazione degli uffici

Detto piano considera:

- la dimensione quantitativa delle “risorse personale”, per perseguire obiettivi di adeguatezza e di “corretto dimensionamento” delle strutture, in relazione al mantenimento dei servizi, al soddisfacimento delle esigenze che l’amministrazione è chiamata a perseguire ed al raggiungimento degli obiettivi di programmazione;
- la dimensione qualitativa riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell’amministrazione, in ragione dell’evoluzione anche tecnologica del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Nella tabella seguente è rappresentata la **consistenza del personale alla data del 31 dicembre 2023** con l’indicazione del personale in servizio suddiviso per Area e per profilo professionale:

Dotazione stabile

Area	profilo professionale	totale dipendenti
Dir	Dirigente	2
Area dei funzionari e delle Elevate Qualificazioni	Avvocato	1
Area dei funzionari e delle Elevate Qualificazioni	Funzionario amministrativo	22
	Funzionario contabile	12
	Funzionario informatico	6
	Funzionario tecnico	20
	Funzionario Geologo	1
	Funzionario di Polizia Locale	2
Area degli Istruttori	Istruttore di polizia locale	12
	Istruttore amministrativo	12
	Istruttore contabile	8
	Istruttore di vigilanza ambientale	3
	Istruttore geometra	18
	Istruttore informatico	5
	Istruttore perito tecnico	2
Area degli Operatori Esperti	Operatore amministrativo esperto	20
	Operatore commesso esperto	1
	Operatore stradale esperto	26
	Operatore autista esperto	2
	Operatore tecnico esperto	2
		177

Nello specifico il P.T.F.P. della Provincia di Ancona è stato predisposto tenendo conto:

- della pianificazione pluriennale delle attività e della performance nonché delle linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. 165/20011 come modificato con D.Lgs. 75/2017;
- della nota di aggiornamento del DUP 2024 – 2026 (Delibera di Consiglio n.3 del 11/01/2024);
- del Bilancio di Previsione 2024 - 2026 (Delibera di Consiglio n.6 del 16/01/2024);
- della consistenza della dotazione organica del personale in servizio e della relativa spesa;
- della sostenibilità finanziaria introdotta per le Province dal nuovo Decreto 11 gennaio 2022 in attuazione dell'art. 33 del Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 24.

Le cessazioni

La dinamica delle assunzioni che si prospettano per il triennio 2024-2026 hanno tenuto conto del trend di cessazioni che si ipotizza avverranno sulla base dei pensionamenti:

	Profilo Professionale	Cessazioni 2024	Cessazioni 2025	Cessazioni 2026	
	Dirigenti			1	
	Sub-totale			1	
	Operatore Stradale Esperto	2	1		
	Sub-totale	2	1		
	Istruttore di polizia locale	2			
	Istruttore amministrativo	2	1		
	<i>Istruttore di vigilanza ambientale</i>		1		
	Sub-totale	4	2		
	Funzionario Amministrativo	1		2	
	Responsabile amministrativo				
	Funzionario informatico		2		
	Funzionario tecnico		1		
	Sub-totale	1	3	2	
	Totale dipendenti	7	6	3	Tot.16

Per meglio rappresentare il trend delle cessazioni si prende a riferimento il sessennio 2018/2025



La spesa del personale

Gli Enti locali hanno subito per oltre un decennio una severa disciplina vincolistica in materia di spese per il personale, in particolare il vincolo finanziario sulla dotazione organica è rappresentato dalla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 in base all'art. 1 comma 557-quater Legge 296/2006.

Per la Provincia di Ancona la spesa potenziale massima (media del triennio 2011-2013) ammonta ad €16.711.835,00.

Relativamente al personale a tempo determinato la Provincia di Ancona, ai fini del controllo del rispetto del limite dettato dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, deve rispettare il seguente limite di spesa:

Descrizione	2009	LIMITE (50%)
Personale a T.D., convenzioni, collaborazione coordinata e continuativa, formazione lavoro, lavoro accessorio, ecc.	€ 343.218,35	€ 171.609,17

Incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti

BILANCIO 2024-2026
CALCOLO INCIDENZA SPESA PERSONALE - FABBISOGNO

INCIDENZA DELLE SPESE DI PERSONALE SULLE ENTRATE CORRENTI			
-			
ENTRATE	RENDICONTO 2020	RENDICONTO 2021	RENDICONTO 2022
TITOLO I	33.721.867,88	33.542.923,38	31.900.612,18
TITOLO II	9.147.098,13	2.931.591,00	8.083.343,82
TITOLO III	2.543.936,00	3.612.455,78	3.498.395,13
TOTALE	45.412.902,01	40.086.970,16	43.482.351,13
MEDIA			42.994.074,43
FCDE Spesa Missione 20			- 264.360,52
Incentivi			- 159.634,29
Entrate come da D.M.			42.570.079,62
Valore soglia	19,70%	Spesa massima	8.386.305,69

SPESE PERSONALE 2022	
Macro 101	8.074.264,58
Voci di spesa 1.03.02.12... (Personale flessibile/interinale)	0,00
Incentivi	-159.634,29
Arretrati	-239.759,63
Totale	7.674.870,66
Incidenza Spesa personale 2022	18,03%
Margine di Spesa	711.435,03

L'aggiornamento del DUP 2024/2026, approvato con delibera del Consiglio provinciale n. 3 dell'11/1/2024, al capitolo 9 definisce le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale,

ai sensi del D.M. 25/7/2023. Il prospetto che segue riporta la tabella inserita nel DUP che evidenzia i fabbisogni finanziari per le nuove assunzioni, sostenibili con gli equilibri di bilancio 2024/2026.

SPESA PERSONALE	2024	2025	2026
Macro 101	8.457.782,94	8.281.808,44	8.281.808,44
Assunzioni previste nelle annualità precedenti del Piano		150.000,00	150.000,00
Voci di spesa 1.03.02.12.... (Personale flessibile/interinale)	28.000,00	- €	- €
Incentivi	- 276.112,36	- 276.112,36	- 276.112,36
Arretrati contrattuali			
Totale	8.209.670,57	8.155.696,07	8.155.696,07
Margine di spesa per nuove assunzioni	318.179,19	397.802,62	386.638,97

Fabbisogni finanziari per nuove assunzioni			
	2024	2025	2026
Spesa macro 1	150.000,00	-	94.000,00
Spesa Irap	10.000,00	-	6.000,00

Il prospetto che segue evidenzia il calcolo del valore soglia 2024/2026 determinato sul valore medio delle entrate correnti a partire, per l'anno 2024, dai dati di rendiconto 2022, previsione assestata 2023 e previsione 2024, e così per gli anni successivi, tenendo conto dei dati della previsione di bilancio 2024/2026 (metodo scorrevole). Le entrate e le spese del bilancio di previsione 2024 sono state aggiornate rispetto ai dati di previsione, tenendo conto delle variazioni di competenza esercizio 2024 effettuate alla data del 15/2/2024.

I dati delle seguenti tabelle evidenziano quindi una situazione aggiornata di: "spesa massima", "spesa del Macro 101", "spesa del personale flessibile/interinale", con la conseguenza che risulta ridefinito il margine di spesa per nuove assunzioni. Tale margine non risulta totalmente sostenibile con gli equilibri correnti di bilancio.

La spesa del predetto piano che ammonta per l'anno 2024 a € 208.146,00, risulta superiore rispetto a quella definita nel DUP 2024/2026 (€ 150.000), in quanto all'importo programmato per l'anno 2024 è stata aggiunta la spesa per un'ulteriore assunzione, già inclusa al macro 01, relativa ad un dipendente cessato al termine dell'anno 2023. Inoltre, parte della spesa a tempo determinato è stata ridotta per finanziare un'unità di personale a tempo indeterminato, avvalendosi di una graduatoria di concorso di prossima scadenza, confermando l'esigenza dell'Ente di creare una struttura di rendicontazione dei fondi P.N.R.R.

Pertanto, la spesa del PTFP 2024 ammonta a € 208.146,00. Per l'anno 2025 il bilancio non presenta sostenibilità per nuove assunzioni; per il 2026, pur avendo previsto in bilancio una possibilità di spesa, il piano non contiene al momento ipotesi di assunzioni.

Sul presente piano del fabbisogno è stato acquisito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti giusto verbale n. 122 del 05/03/2024 prot. 8402 del 05/03/2024.

	RENDICONTO 2022	BILANCIO 2023 (previsione asestata)	BILANCIO 2024 (previsione)	BILANCIO 2025 (previsione)	BILANCIO 2026 (previsione)
TITOLO I	31.900.612,18	33.180.000,00	33.900.000,00	34.200.000,00	34.200.000,00
TITOLO II	8.083.343,82	7.902.013,42	7.388.119,61	6.993.064,12	6.993.064,12
TITOLO III	3.498.395,13	2.966.935,32	2.404.976,38	2.687.000,00	2.693.000,00
TOTALE	43.482.351,13	44.048.948,74	43.693.095,99	43.880.064,12	43.886.064,12
		media	43.741.465,29	43.874.036,28	43.819.741,41
		FCDE SPESA MISSIONE 20	130.442,50	132.815,90	135.189,30
		INCENTIVI (+ CPDEL)	276.112,36	274.240,86	274.240,86
		Entrate come da D.M.	43.334.910,43	43.466.979,52	43.410.311,25

Valore soglia	19,70%	Spesa massima	8.536.977,35	8.562.994,97	8.551.831,32
--------------------------	---------------	--------------------------	---------------------	---------------------	---------------------

SPESA PERSONALE	2024	2025	2026
Macro 101	8.478.212,56	8.223.662,44	8.317.662,44
Assunzioni previste nelle annualità precedenti del PTFP		208.146,00	208.146,00
Voci di spesa 1.03.02.12.... (Personale flessibile/interinale)	84.000,00	- €	- €
Incentivi	- 276.112,36	- 274.240,86	- 274.240,86
Arretrati contrattuali			
Totale	8.286.100,20	8.157.567,58	8.251.567,58
Margine di spesa per nuove assunzioni	250.877,15	405.427,39	300.263,74

Ulteriore Margine di spesa per nuove assunzioni rispetto alla spesa massima

SPESA PERSONALE	2024	2025	2026
Macro 101	8.444.142,56	8.223.662,44	8.317.662,44
PTFP 2024/2026 (nelle annualità 2025/2026 si riporta la spesa a regime del piano 2024)	208.146,00	208.146,00	208.146,00
Voci di spesa 1.03.02.12.... (Personale flessibile/interinale)	84.000,00	- €	- €
Incentivi	- 276.112,36	- 274.240,86	- 274.240,86
Arretrati contrattuali			
Totale	8.460.176,20	8.157.567,58	8.251.567,58
Ulteriore Margine di spesa per nuove assunzioni rispetto alla spesa massima	103.198,85	405.427,39	300.263,74

Programmazione delle assunzioni

Di seguito si rappresenta come verranno impiegate le facoltà assunzionali secondo il principio della sostenibilità finanziaria per il triennio 2024 – 2026.

Pertanto, con la suddetta disponibilità destinata al reclutamento di nuove risorse, la Provincia di Ancona potrà bandire le seguenti procedure:

Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024 - 2026					
N. POSTI	AREA	PROFILO	ASSEGNAZIONE	PIANO ANNUALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
				ANNO 2024	
2	Area degli Operatori Esperti	Operatore Stradale Esperto	Settore III - Area Viabilità, Gestione e sviluppo	€ 56.300,00	scorrimento graduatoria
2	Area degli Istruttori	Istruttore di polizia locale	Settore I - Area Polizia Provinciale	€ 62.780,00	(31.390 pro capite) concorso pubblico/ scorrimento graduatorie altri Enti

1	Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	Settore I - Area Affari Generali	€ 20.926,00	scorrimento graduatoria concorso tempo parziale 24 ore
1	Area dei Funzionari	Funzionario Tecnico	Settore IV - Area governo del Territorio	€ 34.070,00	Mobilità/concorso pubblico/ scorrimento graduatorie altri Enti
1	Area dei Funzionari	Funzionario Contabile	Settore III – Area edilizia scolastica istituzionale Patrimonio Espropri (PNRR)	€ 34.070,00	Scorrimento graduatoria
			totale spesa €	€ 208.146,00	
			costo fabbisogno	€ 208.146,00	
N. POSTI		PROFILO		PIANO ANNUALE	
				ANNO 2025	
					da definire e programmare
N. POSTI		PROFILO	ASSEGNAZIONE	PIANO ANNUALE	
				ANNO 2026	
					da definire e programmare

Relativamente al personale a tempo determinato il prospetto che segue rappresenta le necessità dell'Ente riguardo le proroghe di personale con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione lavoro:

N. POSTI	AREA	Piano del Fabbisogno di Personale a Tempo determinato		
			Personale in somministrazione	ANNO 2024
1	Area degli Istruttori	istruttore contabile	Settore III - Area Viabilità, Gestione e sviluppo	€ 42.000,00
1	Area degli Istruttori	istruttore contabile	Settore III - Area Amministrativa, concessioni, autorizzazioni ed economato	€ 42.000,00
			Personale a tempo determinato	

				ANNUALITA' 2024/2026
1	Area dei funzionari e delle Elevate Qualificazioni	Funzionario contabile	Settore III - Area Edilizia Scolastica -	€ 68.140,00

3.2 - FORMAZIONE DEL PERSONALE

3.2.1 - Premessa e quadro normativo

Come già indicato nel PIAO 2023-2025, le politiche di gestione del personale, ed in particolare la formazione, sono elemento fondamentale per la crescita e il cambiamento delle pubbliche amministrazioni. La Provincia di Ancona consapevole dell'importanza del ruolo e delle funzioni esercitate a favore della comunità e del territorio di area vasta di riferimento, caratterizza la gestione delle Risorse Umane mettendo al centro la professionalità e l'etica pubblica del dipendente, valore assoluto e risorsa fondamentale dell'ente.

L'opportunità dei fondi PNRR, le sfide più complesse assegnate alla pubblica amministrazione, la transizione al digitale, il superamento della Legge Delrio che si sta delineando a livello governativo, danno l'input per la riqualificazione e modernizzazione della professionalità richiesta ai dipendenti delle province, futuri centri di competenza per l'innovazione a supporto dei processi di transizione al digitale degli enti locali del territorio.

La formazione, generale, specifica e trasversale, assume pertanto una posizione centrale, in quanto strumento imprescindibile per la valorizzazione, lo sviluppo e il consolidamento delle competenze e conoscenze professionali del personale, che contribuisce a garantire l'innalzamento del livello qualitativo delle funzioni e dei servizi erogati.

Questo approccio valoriale è presente in diversi atti dell'Ente: Statuto, Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, Codice di Comportamento, Codice Etico, Contratto Collettivo Integrativo parte normativa 2023/2025 (art. 7 e 29), PTPCT che si sono succeduti negli anni e la sezione dedicata 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025, che vede la formazione come misura cardine per combattere la mala *administration*,

È in tale contesto che si sviluppa il presente Piano della Formazione, che scaturisce per lo più da un processo bottom up, ovvero dalle esigenze formative comunicate direttamente dai Settori/Aree dell'ente, estesa in parte ai Comuni, a loro volta stakeholder dell'ente, a cui si cerca di dare risposta. Il Piano della Formazione è aggiornato almeno annualmente e/o quando necessario ed è soggetto ad informazione/confronto tra delegazione di parte pubblica e parte sindacale ai sensi dell'art. 5 lett. g) del CCI 2023/2025.

Nel corso degli ultimi anni, la legislazione nazionale si è sempre più interessata al ruolo strategico della formazione e numerose sono le disposizioni normative emanate al fine di incentivare le

amministrazioni pubbliche a realizzare una pianificazione degli interventi formativi, delineando così un quadro normativo variegato e complesso, all'interno del quale si evidenziano in particolare le seguenti disposizioni:

- l'art. 7 comma 4 del D.Lgs 165/2001 a norma del quale le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione;
- il decreto-legge 30/04/2022 n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)", convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, che all'art. 4 prevede la formazione nelle Pubbliche Amministrazioni attraverso un ciclo formativo sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità ed ai limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente;
- il decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del PIANO NAZIONALE RIPRESA E RESILIENZA PNRR" convertito con modificazioni in legge 6/8/2021 n. 113, in cui la pubblica amministrazione gioca un ruolo da protagonista per la gestione ottimale dei fondi pubblici;
- il medesimo decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021 che all'art. 6 introduce il P.I.A.O. Piano Integrato di Attività ed Organizzazione al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, da adottare entro il 31 gennaio di ogni anno a decorrere dal 2022, in cui confluisce tra l'altro, il Piano Triennale della Formazione del Personale;
- il decreto legislativo 7 marzo 2005 n. 82 recante "Codice dell'Amministrazione digitale" ed in particolare l'art. 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici", che così recita: "1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale";
- il CCNL del comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021, siglato il 16.11.2022, disciplina la formazione del personale sia in presenza che a distanza, anche in collaborazione con altri enti o amministrazioni, agli artt:
 - 55 c.1 *"Le attività formative sono programmate nei piani di formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali";*
 - 67 c. 1 e 2 *"Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, sono previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione. La formazione dovrà perseguire l'obiettivo di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione, compresi gli aspetti di salute e sicurezza, e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni".*
 - 69 c.1 *"Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro da remoto, nell'ambito delle attività del piano di formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della"*

prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto”.

- *Nell'aggiornamento 2022-2024 al Piano Triennale per l'Informatica nella PA si legge, a pag.67, che “Da gennaio 2023 le Province costituiscono “Centri di competenza” per l'innovazione per supportare i processi di transizione al digitale degli enti locali del territorio, in particolare con riferimento a iniziative di formazione e alfabetizzazione digitale”.*

La Provincia di Ancona ha inoltre approvato con delibera del Consiglio Provinciale n. 18 del 20/5/2021 e sottoscritto il 15/6/2021 recante “COLLABORAZIONE TRA LA PROVINCIA DI ANCONA E L'UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE (UNIVPM) PER ATTIVITÀ DI FORMAZIONE ED ATTIVITÀ DI COMUNE INTERESSE: ESAME ED APPROVAZIONE SCHEMA DI CONVENZIONE QUADRO” una convenzione quadro volta ad attività di formazione, di comune interesse e di una Academy, ancora in essere.

Le risorse per la formazione sono quantificate dal contratto collettivo 2019-2021 art. 55 comma 13, con una quota annua nella misura non inferiore all'1% del monte salari del personale destinatario del contratto medesimo e nel rispetto dei vincoli previsti a legislazione vigente.

Nell'ambito della formazione obbligatoria, si evidenziano i seguenti interventi normativi tutti previsti nel presente piano:

- L. 190/2012 e successivi decreti attuativi che prevedono l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare tutti i dipendenti sulle tematiche della legalità;
- Art. 15, comma 5, del DPR 62/2013: stabilisce l'obbligo di formare i dipendenti in materia di trasparenza ed integrità, al fine di garantire una piena conoscenza dei codici di comportamento;
- Art. 32, paragrafo 4, del GDPR 2016/679: introduce la formazione obbligatoria in materia di protezione dei dati personali in capo alle figure specifiche ivi preposte;
- Art. 13 del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD, D.Lgs. 82/2005): disciplina la formazione informatica dei dipendenti pubblici in materia di conoscenza ed utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, sviluppo delle competenze tecnologiche, informatica giuridica
- Art. 37 del D.Lgs. 81/2008 “Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro” disciplina gli obblighi formativi in capo al datore di lavoro in materia;
- Art. 54, comma 7, D.Lgs. 165/2001: disciplina gli obblighi formativi per i nuovi assunti, in caso di passaggi di ruoli o funzioni, trasferimento, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico;
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 ad oggetto “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione al digitale, ecologica ed amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” che ha fornito alle Amministrazioni una serie di indicazioni metodologiche ed operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative;
- nota del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28/11/2023 che sottolinea la centralità della formazione e dello sviluppo del capitale umano per la crescita ed il successo delle Amministrazioni Pubbliche e prevede un impegno minimo di 24 ore annue di formazione sia per il dirigente che per ciascun dipendente.
-

3.2.2 - Linee generali del piano

Garantire al personale dell'Ente, il necessario aggiornamento tecnico e normativo, di natura trasversale o specifica per tematica o ambito di azione, al fine di fornire adeguato supporto nel raggiungimento degli obiettivi strategici definiti nell'apposita sezione del presente P.I.A.O.

L'Ente favorisce anche la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere sé stessi ed i colleghi da atti di violenza, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione e le metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti come previsto dall'art. 56 CCNL Funzioni Locali vigente.

L'Amministrazione si impegna, inoltre a:

- garantire le pari opportunità formative tra uomo e donna, anche mediante iniziative specifiche, da sviluppare con il Comitato Unico di Garanzia e con l'Ufficio della Consigliera di Parità Provinciale, dirette al consolidamento di una cultura della diversità di genere e di pari opportunità;
- garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti assicurando la formazione dedicata all'uso dei defibrillatori, che verrà erogata ai discenti che hanno svolto la formazione sul primo soccorso;
- garantire il rispetto della normativa in materia di protezione dati personali nell'ambito delle procedure amministrative e delle misure organizzative;
- informare i dipendenti in merito alla vigente normativa sul collocamento a riposo e sull'adesione al fondo Perseo Sirio;
- consentire ai dipendenti che ne abbiano competenza di svolgere attività formativa o di aggiornamento ritenuta utile nei confronti di altri dipendenti.

La transizione al digitale continua ad avere una rilevanza strategica, per ridurre il digital divide ed avere una maggiore professionalità dei dipendenti nell'utilizzo di nuove tecnologie che consentano processi migliori di trasparenza, accessibilità e procedimenti di gestione documentale, assicurando la Cyber Security.

È altresì incentivata la partecipazione del personale al programma formativo del progetto Province&Comuni – UPI- finanziato dal PON Governance, in particolar modo il percorso del programma ValorePA 2024 dell'INPS.

Al personale neoassunto è data la possibilità di acquisire tutte le competenze e gli strumenti necessari alla formazione di professionalità anche elevate, al fine di contribuire a rivitalizzare l'Amministrazione dall'interno.

Al personale con responsabilità di gestione è dedicata anche la formazione per sviluppare competenze manageriali.

3.2.3 - Il sistema organizzativo della formazione

• L'Area Organizzazione e Risorse Umane è la principale struttura di riferimento per la realizzazione delle iniziative formative contenute nel piano. Il dirigente, l'incaricata di elevata qualificazione e la U.O. di riferimento coordinano il sistema della formazione del personale tecnico-

amministrativo della Provincia di Ancona. Il Segretario Generale che, anche in virtù del suo ruolo di RPCT, fornirà indicazioni e collaborazione sia in fase di predisposizione che di monitoraggio delle iniziative formative. L'RSPP fornirà il supporto per la parte sicurezza sul lavoro.

• L'Area Organizzazione e Risorse Umane in particolare cura:

- la presa in carico delle richieste del fabbisogno formativo;
- Il coordinamento per la definizione delle esigenze formative;
- la formalizzazione della proposta di piano formativo, con il supporto del Segretario Generale;
- la progettazione e la realizzazione di percorsi formativi singoli e/o a valenza trasversale;
- la gestione delle procedure di adesione al progetto INPS Valore PA, Progetto Province&Comuni, e ad altri eventuali circuiti e progetti formativi;
- la gestione del budget di spesa assegnato in Bilancio/PEG alla Formazione del personale dell'ente.

• Ai Settori ed Aree dell'ente (dirigenti ed EQ) spettano la partecipazione attiva al sistema di formazione e la progettazione delle iniziative di formazione attinenti alla propria struttura.

• L'Area Edilizia e patrimonio e l'Area Informatica-telematica rispettivamente favoriscono e curano gli aspetti logistici interni e l'utilizzo/gestione delle piattaforme per webinar e per l'e-learning.

3.2.4 - Il percorso di costruzione del piano

Riprendendo quanto già detto in premessa il Piano scaturisce da un processo bottom up, ovvero dalle esigenze formative che annualmente vengono richieste dall'Area "Risorse Umane, Organizzazione..." direttamente ai Settori/Aree dell'ente (Richiesta del fabbisogno formativo). Stessa procedura per le iniziative formative rivolte ai comuni.

Sulla base del fabbisogno formativo, delle priorità e strategie dell'ente e sulla base delle risorse finanziarie disponibili viene predisposta la Proposta di Piano, contenente la programmazione degli interventi formativi da realizzare. Il Piano è trasmesso preventivamente al CUG e alle RSU e le OO.SS per il confronto ai sensi dell'art. 5 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 e dell'art. 3 bis c. 5 lett. g) del CCI normativo 2023/2025. Qualora non emergano rilievi il piano è inserito nell'ambito del P.I.A.O. per l'approvazione. Una volta approvato viene comunicato al Personale.

Il Piano, per assicurare la necessaria continuità dell'offerta formativa, in coerenza con la durata del P.I.A.O., si articola su un arco temporale triennale. Il Piano viene comunque aggiornato annualmente, o quando necessario ad es. per modifiche normative od organizzative, seguendo il percorso ed il sistema della formazione di cui ai punti precedenti.

3.2.5 - Il piano: le proposte formative

Il Piano, che risulta caratterizzato da specifici ambiti di competenza, scaturisce come in premessa ricordato:

• dagli indirizzi forniti dalla apposita sezione del presente PIAO, Sezione Rischi corruttivi e trasparenza;

- dagli ambiti di competenza tracciati dagli obiettivi di performance organizzativa (approvati con il PEG 2024), ai quali la formazione si prefigge di dare il necessario supporto, ad esempio: la transizione digitale dell'ente e il lavoro agile (smart working);
- dal fabbisogno formativo emerso direttamente dai settori/aree;
- dal fabbisogno formativo sul tema della parità di genere (proposta CUG).
- dal fabbisogno emerso dai Comuni della Provincia

3.2.6 - Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso e la qualificazione del personale laureato e non laureato

- Ogni anno nel mese di novembre viene pubblicato l'avviso per concedere i permessi relativi al diritto allo studio per l'anno successivo secondo i criteri di cui all'art.46 del contratto collettivo nazionale 2019/2021.
- I beneficiari sono i lavoratori a tempo indeterminato o a tempo determinato con rapporto di lavoro di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Le ore a disposizione sono 150 l'anno. Ad oggi per il diritto allo studio sono state soddisfatte il 75% delle richieste. La formazione può essere anche seguita in modalità telematica.
- Ulteriori opportunità formative per percorsi di istruzione per laureati e non, verranno opportunamente veicolate tramite intranet ed e-mail, come ad esempio l'iniziativa VALORE PA dell'Inps e il Progetto UPI Province&Comuni.

3.2.7 - Il programma delle iniziative formative

La griglia dei corsi di formazione programmati, allegata al presente piano, è pubblicata nella intranet - vademecum – al link

http://stamira/vademecumassenzepermessi/documentazione/formazione/pianoformazione2024_2026.pdf

3.2.8 - La valutazione delle attività formative

➤ Anche al fine di migliorare l'offerta formativa e la relativa organizzazione si prevede di consolidare il sistema di valutazione già sperimentato, tramite somministrazione di un questionario di gradimento a ciascun discente. Ciò al fine di valutare gli aspetti relativi all'organizzazione dell'intervento, alla metodologia formativa utilizzata, al livello di competenza dei docenti percepita e alle competenze acquisite. Il questionario sarà redatto in modalità on-line ed in forma anonima, le risposte espresse saranno infatti elaborate e diffuse esclusivamente in forma aggregata.

Il Questionario di gradimento È pubblicato nella intranet – Vademecum – link

<http://stamira/vademecumassenzepermessi/documentazione/formazione/questionario.pdf>

➤ Verrà introdotto inoltre un questionario di verifica dell'apprendimento a cura dei docenti.

3.2.9 - Conclusioni

Il Piano della Formazione si pone come percorso virtuoso, volto a creare un clima favorevole e di ascolto, attivando positive modalità di relazioni e comunicazioni reciproche, al fine di diffondere un clima organizzativo sereno e collaborativo. L'obiettivo rimane la crescita del personale, risorsa fondamentale dell'ente e, con esso, lo sviluppo dell'organizzazione provinciale, nell'interesse della comunità e del territorio di area vasta di riferimento.

3.3 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.3.1 - Riferimenti normativi

- La legge 22 maggio 2017, n. 81 (“legge Madia”), agli artt. 18 e seguenti, promuove il lavoro agile (smart working) quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, anche alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 c. 2 del D.Lgs. 165/2001, mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli, ed obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- il DM 8.10.2021, all'art. 1 c. 3 stabilisce che il lavoro agile non è più modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e potrà essere autorizzato, nelle more della definizione degli istituti ad esso connessi da parte della contrattazione collettiva nazionale e nell'ambito del Piano integrato di attività e di organizzazione – PIAO, esclusivamente nel rispetto delle condizionalità ivi indicate;
- le linee guida sono state adottate dal Governo in data 07/12/2021, previo confronto con le OO.SS. ed acquisita l'intesa in conferenza unificata il 16/12/2021. Il relativo quadro regolatorio è stato declinato con la sottoscrizione del contratto collettivo funzioni centrali sottoscritto tra ARAN e parti sociali il 21/12/2021;

- la circolare dei Ministri del lavoro e della Pubblica Amministrazione del 05/01/2022, stabilisce che ogni amministrazione può programmare il lavoro agile secondo le modalità organizzative più adeguate alla propria situazione, tenendo conto dell'andamento epidemiologico nel breve e medio periodo, programmando il lavoro agile secondo la rotazione periodica ivi indicata e tenendo comunque conto della necessaria prevalenza del lavoro in presenza;
- il messaggio INPS prot. 0001409 del 29/03/2022 ad oggetto: "Prevalenza lavorativa in presenza ai sensi del messaggio 1143/2022" secondo cui il requisito della prevalenza della prestazione in presenza si considera soddisfatto se – nell'ambito dei giorni lavorativi al netto delle assenze autorizzate a qualsiasi titolo, ricadenti nel periodo mensile o plurimensile considerato – le giornate svolte in presenza risultino superiori rispetto a quelle svolte in modalità agile;
- il CCNL Comparto Funzioni locali triennio 2019/2021 sottoscritto il 16/11/2022 agli artt. da 63 a 67 disciplina l'applicazione dell'istituto da parte degli enti del comparto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle indicazioni fornite dal Dipartimento delle Funzioni Pubblica;
- il D.M 132/2022 art. 4 c. 1 lett. b stabilisce cosa ciascun piano deve prevedere in merito alla strategia ed agli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro agile adottati dall'amministrazione.

3.3.2 - Condizionalità e Fattori abilitanti

La Provincia di Ancona, dopo la sperimentazione del lavoro agile in situazione emergenziale che ha caratterizzato un biennio, dal marzo 2020 al marzo 2022, tenuto conto dei risultati dei monitoraggi effettuati (qualità percepita delle prestazioni rese rispetto al lavoro in presenza, rispetto dei tempi dei procedimenti, grado di soddisfazione espresso dai dipendenti e dai responsabili di area) ha prorogato il lavoro agile sia nel 2022, che nel 2023 con apposite disposizioni dirigenziali.

Detta modalità di lavoro ha generato anche risultati positivi in termini di miglioramento del clima aziendale, riduzione della conflittualità tra colleghi, risparmio di tempo e costi di trasporto specie per i dipendenti residenti più lontano dalla sede di lavoro, maggior concentrazione nello svolgimento di determinati compiti.

Alla luce della mappatura delle attività remotizzabili a suo tempo effettuata, ai sensi della disposizione prot.n.2529 del 26/01/2023, fino al 31.01.2024, salvo successiva approvazione del presente P.I.A.O. si è autorizzato lo svolgimento del lavoro in modalità agile con specifico accordo individuale, ai dipendenti richiedenti ed aventi diritto, alle condizioni di cui alla disposizione prot. n. 32108 del 23/09/2022, fermi restando lo standard qualitativo dei servizi erogati e le determinazioni del dipendente e della P.O. di riferimento.

Con decreto del Presidente n. 70 del 19/05/2023 è stato approvato il regolamento per la disciplina del lavoro agile in regime ordinario in sostituzione del previgente regolamento emanato nel periodo emergenziale.

Si è proceduto pertanto, ai sensi del suddetto regolamento alla stipula degli accordi individuali di lavoro agile tutt'ora vigenti.

L'autorizzazione al lavoro agile è concessa qualora siano rispettati le condizionalità di cui al D.M. 8.10.2021, art. 1, c. 3 ed in presenza dei fattori abilitanti di seguito indicati:

- assicurazione della piena erogazione dei servizi resi agli utenti;
- adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, garantendo comunque la prevalenza, per ciascun lavoratore, del lavoro in presenza;

- presenza di una piattaforma digitale o un cloud o comunque strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- piano di smaltimento del lavoro arretrato, se accumulato;
- fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
- prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;
- rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario;
- accordo individuale che definisca almeno gli specifici obiettivi della prestazione resa in lavoro agile, modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore, nonché eventuali fasce di contattabilità e modalità e criteri della misurazione della stessa prestazione.

Una volta approvato il presente P.I.A.O., seguirà una nuova disposizione dirigenziale o una proroga della disposizione vigente sul lavoro agile a cui seguiranno gli accordi individuali. La disposizione sarà trasmessa alle OO.SS ed alla R.S.U. ai sensi dell'art. 3bis, c. 5 lett. h, del CCI normativo 2023/2025.

3.3.3 - Obiettivi

Gli obiettivi specifici che ciascun dipendente, sulla base dell'accordo individuale stipulato, è tenuto a raggiungere durante il lavoro in modalità agile sono riconducibili sia al Piano della performance, sia ad altre attività ordinarie che rispettivamente:

- gli incaricati di Elevata Qualificazione di ciascuna area assegnano al dipendente;
- il dirigente assegna/concorda con ciascun incaricato di Elevata Qualificazione.

Il lavoro agile è altresì uno specifico obiettivo "**Gestione del Lavoro Agile**" PO 1.3.002 assegnato all'area risorse umane nell'ambito della performance 2024 dell'apposita sezione del presente P.I.A.O. nell'ambito dell'obiettivo strategico "Sostenere ed accompagnare l'organizzazione dell'Ente" e dell'obiettivo operativo "Gestione delle risorse umane dell'ente per la valorizzazione delle competenze e professionalità".

Detto obiettivo è volto a monitorare, attraverso appositi indicatori, l'entità del ricorso al lavoro agile ed il grado di soddisfazione delle attività svolte/servizi resi da parte dei dipendenti e degli incaricati di E.Q. nonché rilevare eventuali criticità.

La finalità è rendere il lavoro agile strutturale e sempre più rispondente agli obiettivi di modernizzazione e snellimento del lavoro nella Pubblica Amministrazione da un lato e di conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti dall'altro.

3.3.4 - Contributi di miglioramento della Performance

L'Ente tramite il ricorso al lavoro agile intende:

- favorire una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia e di efficienza dell'azione amministrativa;
- promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;

- rafforzare le misure di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- ridurre gli spostamenti casa-lavoro, nell'ottica di una politica ambientale sostenibile e sensibile alla diminuzione del traffico urbano ed interurbano;
- riprogettare gli spazi di lavoro realizzando economie di gestione.

Come già avvenuto nell'ultimo triennio, l'Amministrazione intende procedere alla verifica annuale, tramite questionario on line, della qualità della performance derivante dal lavoro agile percepita dai fruitori sia dei servizi interni sia dei servizi rivolti all'esterno. Ciò al fine di mantenere lo stesso livello di efficienza rispetto al lavoro in presenza e possibilmente migliorare i risultati ottenibili.

Tutte le disposizioni precedenti ed attuali che disciplinano il lavoro agile, disponibili al seguente link: [Lavoro Agile](#) della rete intranet Stamira saranno verificate ed aggiornate in base alle nuove disposizioni di legge e/o contrattuali che dovessero successivamente intervenire. Un link alla sezione sarà altresì inserito nel "vademecum risorse umane" della intranet provinciale.

4 – SEZIONE MONITORAGGIO

Di seguito vengono riportati i riferimenti alle modalità e alla tempistica previste per il monitoraggio delle sezioni del PIAO.

Monitoraggio Valore Pubblico e Performance 2023

In relazione al monitoraggio relativo al Valore Pubblico e Performance, si richiamano i seguenti atti:

- attestazione OIV per verifica intermedia stato di attuazione programmi e performance: n. 19 del 28/7/2023;
- attestazione OIV per verifica finale stato di attuazione programmi e performance: n.4 del 4/2/2024;
- decreto presidenziale n. 101 del 31/7/2023 per la verifica intermedia.

Per la sezione relativa al “capitale umano” il monitoraggio è stato effettuato nell’ambito degli obiettivi di performance.

Piano azioni positive - Monitoraggio anno 2023

LINEE GUIDA	Azioni	Piano Azioni Positive per l'anno 2023	Responsabili	Attuazione al 31/12/2023
1. Valorizzazione cultura di genere	A	Prosecuzione delle attività per favorire l'adozione del linguaggio di genere nell'intranet Stamira e sul nuovo sito istituzionale www.provincia.ancona.it	C.U.G.	Effettuata la prosecuzione delle attività per favorire l'adozione del linguaggio di genere nell'intranet Stamira e sul nuovo sito istituzionale www.provincia.ancona.it

	B	<p>Percorsi formativi per l'acquisizione di comportamenti in ambito di politiche di genere da parte del personale provinciale. In particolare, anche con il coinvolgimento della Consigliera di Parità provinciale, si organizzano incontri di formazione/informazione per tutti i dipendenti della Provincia di Ancona nei seguenti ambiti tematici:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pari opportunità • parità di genere e contrasto ad ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro • benessere organizzativo e prevenzione dello stress lavoro correlato • soft skills comunicazione relazionale nei luoghi di lavoro e prevenzione dei conflitti • lavoro agile • Codice di Comportamento dei dipendenti (inserimento corsi nel Piano formativo anno 2023) 	Area Risorse Umane	<p>-Corso online su “Le progressioni tra le aree e all’interno dell’area” – UPI 20/11/2023 – n. 2 partecipanti dipendenti</p> <p>-Corso online su “La tutela della malattia nel comparto funzioni locali” – 17/04/2023 – n. 1 partecipante dipendente</p> <p>-Corso formativo in presenza su “L’Etica nella PA e il Whistleblowing” – 03/10/2023 – n. 52 partecipanti dipendenti</p>
	C	<p>Revisione format e contenuti della sezione “Pari opportunità” del sito istituzionale www.provincia.ancona.it</p>	Area Affari Generali	<p>Effettuata la revisione del format e dei contenuti della sezione “Pari opportunità” del nuovo sito istituzionale www.provincia.ancona.it</p>
2. Politiche di conciliazione	A	<p>Prosecuzione del lavoro agile: prevedere un indicatore volto a quantificare il personale che ne ha beneficiato anche al di fuori del periodo emergenziale</p>	Area Risorse Umane	<p>Il lavoro agile è proseguito; il CUG ha formulato proposte di modifica per il nuovo Regolamento Lavoro</p>

				Agile (Decreto presidenziale n. 70/2023);
	B	Convenzione per gli abbonamenti ai trasporti pubblici del personale dipendente, anche nella forma della rateizzazione	Area Risorse Umane	Inviata richiesta all'ente
	C	Contribuire al benessere lavorativo e formativo favorendo la mobilità interna volontaria del personale dipendente	Area Risorse Umane	Inviata richiesta all'ente
3.Piano Azioni Positive	A	Pubblicazione e diffusione dei risultati sul monitoraggio della realizzazione del Piano Azioni Positive al 31/12/2023	Area Affari Generali	Effettuata la diffusione tramite pubblicazione sul sito Intranet e invio ai vertici dell'ente
	B	Implementazione del sito Intranet ed Internet per la divulgazione dell'attività del CUG, anche attraverso la piattaforma Teams	C.U.G.	Effettuata la pubblicazione delle attività del CUG sulla Intranet e sul sito Internet
	C	Partecipazione alla rete di buone prassi dei CUG della Regione Marche denominata MarCUG	C.U.G.	- Riunione online del 14/04/2023 – n. 3 partecipanti componenti C.U.G.

	D	Partecipazione alla Rete Nazionale dei CUG.	C.U.G.	<ul style="list-style-type: none"> - Incontro online “Il Bilancio di genere”, il 02/10/2023 – n. 3 partecipanti componenti C.U.G.; - Effettuata la rilevazione sul bilancio di genere e sostenibilità, il 10/08/2023; - Effettuato il monitoraggio sul benessere organizzativo, il 11/09/2023; - Effettuata l'indagine sul Codice Etico e sulla Consigliera di Fiducia, il 19/12/2023
--	---	---	--------	---

Monitoraggio sull' idoneità delle Misure e sull' attuazione delle misure 2023

In relazione al monitoraggio delle misure di prevenzione si richiamano:

1. Scheda del RPCT anno 2023, pubblicata in data 13/01/2023;
2. Verbali dei controlli interni di regolarità amministrata di tipo successivo nn. 2/2023, 3/2023, 4/2023, 5/2023 e 1/2024;
3. Referto annuale del presidente della Provincia sul funzionamento del sistema integrato dei controlli interni nell'anno 2021 (Art. 148 TUEL), inviato alla Corte dei Conti in data 31/01/2023;
4. Attestazioni OIV anno 2023, del 19/07/2023 e del 5/12/2023;
5. Relazione del RPCT di Monitoraggio finale di 1° e 2° livello in ordine alle misure previste dal PIAO 2023 – Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza.

Monitoraggio 2024

Valore Pubblico e Performance

Per il monitoraggio della sottosezione “Valore pubblico” e “Performance”, come stabilito dagli artt. 6 e 10 del d.lgs. 150/2009, in coordinamento con quanto previsto dai vigenti Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, Regolamento del sistema dei controlli interni e Regolamento di contabilità dell'Ente, sono previsti dei momenti di monitoraggio e di rendicontazione intermedia e finale sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, al fine di consentire eventuali interventi correttivi per la ricalibrazione degli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'Amministrazione.

Il monitoraggio e la rendicontazione strategica del “Valore pubblico” e “Performance” avverranno sulla base del regolamento del sistema dei controlli interni, approvato con atto di C.P. n. 38/2020 e con le modalità operative per l'espletamento del controllo strategico, di emanazione da parte del Segretario Generale (determina n. 1181/2022) e sulla base del regolamento sul sistema di performance management e sul sistema di misurazione e valutazione della performance.

I risultati della “Performance” troveranno rappresentazione nei documenti del Rendiconto di Gestione, approvati dal Consiglio.

La relazione sulla “performance” nello specifico sarà validata dall'Organismo di valutazione (OIV) al fine di evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, lo stato di attuazione degli obiettivi strategici/operativi ed i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Per un maggiore dettaglio, le modalità di monitoraggio della Sezione 2 per l'anno 2024, prevedono che la sezione “Valore Pubblico” sia monitorata secondo le modalità per la verifica del controllo strategico. Nello specifico, gli stati di attuazione di ciascun obiettivo di gestione che si riconnettono ad un medesimo obiettivo operativo, definiscono lo “stato di attuazione” dell'obiettivo operativo. Ne consegue che le verifiche intermedie e le verifiche finali del raggiungimento dell'obiettivo di gestione vanno condotte in via prioritaria rispetto alla rendicontazione dello stato di attuazione degli obiettivi operativi; infatti, lo stato di attuazione (valore %) degli obiettivi operativi è la media ponderata dello stato di attuazione degli obiettivi di gestione.

Per quanto concerne l'annualità 2024 il momento delle verifiche sarà unificato: le verifiche infrannuali e le verifiche annuali, si effettueranno:

- al 30/6: stato di attuazione dei programmi (controllo strategico) e monitoraggio obiettivi di gestione per la performance;
- verifiche al 31/12: stato di attuazione programmi al 31/12 e monitoraggio e valutazione degli obiettivi di gestione al 31/12 con Relazione finale sulla Performance. Lo stato di attuazione dei programmi e la relazione sulla performance, saranno parte integrante della relazione al rendiconto di gestione, da presentare al Consiglio per l'approvazione secondo i termini di legge.

Sezione Rischi corruttivi

Per quanto riguarda la Sezione Rischi corruttivi del PIAO, si prevede un monitoraggio con cadenza analoga e contestuale a quella prevista per la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi del Piano degli obiettivi e della Performance, che si esplica sulla base delle relazioni dettagliate in ordine all'avvenuta attuazione delle previsioni del Piano nonché il rendiconto sui risultati realizzati, con allegato report riassuntivo, che i Dirigenti sono tenuti a fornire al Responsabile della prevenzione della corruzione, anche attraverso la fase di consultazione e comunicazione per migliorare e affinare la gestione complessiva del rischio.

Inoltre, il monitoraggio avviene altresì in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa effettuato attraverso verifiche a campione sugli atti amministrativi, a seguito di sorteggio, attraverso ispezioni a campione su atti e procedimenti.

Per quanto concerne il monitoraggio sugli adempimenti in materia di trasparenza, l'attività di controllo e monitoraggio viene effettuata:

- attraverso la verifica di quanto pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente, con cadenza semestrale;
- in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa effettuato attraverso verifiche a campione sugli atti amministrativi, a seguito di sorteggio.

Il monitoraggio si articola su due livelli. Oggetto del monitoraggio saranno tutti i rischi; il monitoraggio dei responsabili dei servizi sarà effettuato su tutti i rischi, mentre quello del RPCT consisterà nella verifica, anche a campione, di quanto attestato dai responsabili nel 1° livello.