



# PROVINCIA DI ASTI

## PIANO INTEGRATO DELLE ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

**2024 - 2026**

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021) e s.m.i.

## **INDICE**

<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.....</b>	<b>6</b>
<b>2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....</b>	<b>23</b>
<b>3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....</b>	<b>53</b>
<b>4. MONITORAGGIO.....</b>	<b>98</b>

\*\*\*\*\*

## **ALLEGATI**

- Allegato 1 – Mappatura dei Processi**
- Allegato 2 - Obblighi di pubblicazione**
- Allegato 3 - Obiettivi**

## **PREMESSA**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese. In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni

dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Nella seduta del 21 dicembre 2023 e previa intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze, il Ministro dell'interno, con proprio decreto del 22 dicembre 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 303 del 30 dicembre 2023, ha disposto il differimento del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 da parte degli enti locali al 15 marzo 2024, ai sensi dell'art. 151, comma 1, del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267 (TUEL).

Il termine ultimo per l'adozione del PIAO 2024-2026 rimane fissato per la generalità delle amministrazioni pubbliche al 31 gennaio 2024, mentre per gli enti locali detto termine slitta al 15 aprile 2024, a seguito del differimento al 15 marzo 2024 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026.

Pur essendo la scadenza del PIAO rinviata al 15 aprile 2024, il Ministro della Pubblica Amministrazione in una nota del 24 gennaio 2024 ha inviato gli enti ad assegnare gli obiettivi non oltre 60 giorni dall'inizio dell'esercizio per sottolineare l'importanza dell'assegnazione degli obiettivi, sia a livello individuale che organizzativo.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, il PIAO integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

Il DM Ministero Economia e Finanze 25 luglio 2023 ha completato l'aggiornamento del principio di programmazione All. 4/1 Dlgs 118/2011 e smi, sulla base del necessario raccordo con l'art. 6 DL 80/2021; DPR 81/2022; DM 132/2022 in materia di PIAO, che hanno anche modificato l'art. 169 Tuel.

Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della

performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione (PEG).

Il PEG facilita la valutazione della fattibilità tecnica degli obiettivi definiti a livello politico orientando e guidando la gestione, grazie alla definizione degli indirizzi da parte dell'organo esecutivo, e responsabilizza sull'utilizzo delle risorse e sul raggiungimento dei risultati. Nel PEG devono essere specificatamente individuati gli obiettivi esecutivi dei quali occorre dare rappresentazione in termini di processo e in termini di risultati attesi. al fine di permettere: Gli "obiettivi di gestione" costituiscono obiettivi generali di primo livello, il risultato atteso verso il quali indirizzare le attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio.

Gli obiettivi specifici, di secondo livello, funzionali al conseguimento degli obiettivi della gestione, sono indicati nel piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 del TUEL e nel piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, assorbiti nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 57 del 09/11/2023, successivamente integrato con la nota di aggiornamento del DUP con delibera n. 63 del 12/12/2023, il bilancio di previsione finanziario 2024 -2026 approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 72 del 21/12/2023 e il PEG 2024-2026 approvato con Delibera del Presidente n. 2 del 09/01/2024

## 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

### SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Provincia di Asti  
Indirizzo: Piazza Alfieri 33  
Codice fiscale/ Partita IVA: 80001630054 / 00876040056  
Rappresentante legale: dott. Maurizio Rasero  
Numero di dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente: 129  
Telefono: 0141 433 211  
Sito internet: <https://www.provincia.asti.it>  
E- mail: [urp@provincia.asti.it](mailto:urp@provincia.asti.it)  
Pec: [provincia.asti@cert.provincia.asti.it](mailto:provincia.asti@cert.provincia.asti.it)

#### 1.1. Analisi del contesto esterno

La provincia di Asti, situata tra i 44°32'00'' e i 45°08'00'' di latitudine nord, e i 7°52'00'' e i 8°31'00'' di longitudine est, occupa la parte centro-meridionale del Piemonte, con un'estensione territoriale di **1.510,78 Km<sup>q</sup>**, pari al 5,95% della superficie regionale. La massima altitudine s.l.m. rilevata è pari a 845 metri s.l.m., mentre la minima è pari a circa 100 metri s.l.m.

**Geologia** - Dal punto di vista geologico il territorio provinciale è caratterizzato in prevalenza da rocce sedimentarie di ambiente de posizionale marino e subordinatamente da terreni di origine continentale, di età compresa tra l'Eocene-Cretaceo e il Quaternario. Nel Basso Monferrato, per effetto di intense deformazioni tettoniche, affiorano le formazioni più antiche di affinità chiaramente appenninica, sulle quali si sovrappongono le formazioni databili fino al Miocene superiore, composte in prevalenza da alternanze arenaceo-marnose.

Gli stessi tipi litologici costituiscono l'Alto Monferrato e le Langhe, ma l'assetto strutturale, qui riconoscibile, è meno perturbato, in quanto le formazioni mioceniche presenti evidenziano giaciture costantemente immergenti verso nord. Tra Langhe e basso Monferrato si colloca quello che

normalmente viene definito “Bacino Pliocenico di Asti”, zona nella quale sono presenti sabbie ed argille con ricchissimo contenuto di fossili marini. Il settore più occidentale della provincia è, invece, caratterizzato dall’affioramento dei depositi continentali del “Villafranchiano”, mitologicamente costituiti da terreni sabbiosi e da alternanze argilloso ghiaiose, contenenti fossili vegetali (tronchi, foglie) e resti di grossi mammiferi terrestri.

**Caratteristiche fisiche** - Le componenti geografiche che concorrono a formare il territorio della provincia di Asti sono un tratto della Valle del Tanaro, la sezione occidentale del Bassi Monferrato, parte dell’Alto Monferrato e un lembo delle Langhe nell’estremo settore meridionale. Il fondovalle del Tanaro e l’altopiano di Villanova, ai confini occidentali con la provincia di Torino, rappresentano le uniche porzioni pianeggianti della Provincia.

La rimanente parte del territorio, che è quella che maggiormente caratterizza la provincia, è collinosa: le altezze delle colline variano tra i 200 e i 500 metri e si succedono senza un’apparente soluzione di continuità su un ambito territoriale assai vasto.

**Corsi d’acqua** - L’idrografia è costituita è costituita dal fiume Tanaro, che divide quasi a metà il territorio, e da altri minori: torrente Bobore e fiume Bormida. Il fiume Tanaro per lunghezza (oltre 200 Km) e per estensione di bacino imbrifero (8.293 Km<sup>2</sup>), costituisce un sistema proprio, è il secondo fiume della regione e, nel suo scorrere da sud-ovest ad est, dopo aver toccato le città di Alba, Asti ed Alessandria, confluisce nel fiume Po poco prima del confine tra il Piemonte e la Lombardia. Ad Asti il Tanaro riceve in sinistra i suoi affluenti torrente Bobore e torrente Versa che convogliano i deflussi delle zone collinari e del Monferrato. Nel tratto tra Asti e Alessandria confluiscono il torrente Tiglione e il fiume Belbo, ed a valle di quest’ultima città il fiume Bormida con il suo affluente Orba. La lunghezza del fiume Tanaro, l’ampiezza del suo bacino e l’eterogeneità dei territori attraversati attribuiscono al fiume particolari caratteristiche che lo differenziano sia dai corsi d’acqua alpini, sia da quelli appenninici: presenta magre estive notevoli ed eventi di piena nei periodi primaverili ed autunnali assai rilevanti; il trasporto solido è attivo ed in esso prevalgono le sabbie ed i limi lungo il percorso di pianura.

**Strade** – La provincia di Asti è attraversata dall’Autostrada Torino-Piacenza con uno sviluppo nel territorio di 42 Km, è servita da una rete di strade ex statali con uno sviluppo di Km 140, da una rete di strade provinciali con uno sviluppo di 1.142 Km e da una rete di strade comunali pari ad uno sviluppo di km 7.433,06.

Lo sviluppo stradale gestito dalla Provincia di Asti è pari a 1.195,27 Km.

Si evidenzia a tal proposito il passaggio di tratti di strada all'Anas come da DCP n. 10 del 15/04/2021.

## 1.2. Analisi del contesto interno

A seguito elezioni, in data 12 settembre 2022, è stato nominato il Presidente della Provincia:

MAURIZIO RASERO

ed i componenti del Consiglio provinciale :

Nosenzo Simone
Migliasso Davide
Corino Angelica
Gaeta Tiziana
Gamba Andrea
Rabellino Sara
Gallareto Luigi
Malandrone Mario
Ferrero Ivan
Macchia Anna

Il Presidente Maurizio Rasero ha firmato il decreto con il quale è stato nominato il Vicepresidente e sono state assegnate le deleghe ai Consiglieri eletti nella consultazione elettorale del Delibera del Consiglio Provinciale 51 del 16/09/2022.

Il Consigliere SIMONE NOSENZO è stato nominato Vicepresidente della Provincia di Asti e sono state assegnate le seguenti deleghe e sono attualmente assegnate le seguenti deleghe.

Edilizia scolastica – Pianificazione territoriale – Attività produttive – Sviluppo economico – Patrimonio – Sportello UNEPA	FERRERO IVAN
Coordinamento e supporto all'attività dei Comuni ( area nord) – Programmazione della rete scolastica – UTEA – Politiche sociali – Pari opportunità – Soggiorni Marini	GAETA TIZIANA
Dissesto idrogeologico – Protezione civile – Transizione digitale e innovazione	CORINO Angelica
Coordinamento e supporto all'attività dei Comuni (area sud) – Montagna e Strategia area interna – Stazione Unica Appaltante – Bilancio – Campeggio di Roccaverano	GALLARETO LUIGI
Ambiente – PNRR e Transizione ecologica	GAMBA ANDREA
Cultura – Polizia provinciale - Sicurezza	MACCHIA ANNA
Trasporti – Agricoltura – Caccia – Pesca e tartufi – Sanità – Personale – Turismo e Manifestazioni	MIGLIASSO DAVIDE
Viabilità – Lavori pubblici – Politiche giovanili e Sport - Unesco	NOSENZO SIMONE
	RABELLINO SARA

L'ASSEMBLEA DEI SINDACI risulta così composta:

Comune	Sindaco
Agliano Terme	Marco Biglia
Albugnano	Aurora Angilletta.
Antignano	Alessandro Civaldi
Aramengo	Giuseppe Marchese
ASTI	Maurizio Rasero
Azzano d'Asti	Claudio Carretto
Baldichieri d'Asti	Gianluca Forno
Belveglio	Christian Vercelli
Berzano di San Pietro	Mario Lupo
Bruno	Manuela Bo
Bubbio	Stefano Reggio
Buttigliera d'Asti	Guido Fausone
Calamandrana	Fabio Isnardi
Calliano Monferrato	Paolo Maria Belluardo
Calosso	Pier Francesco Migliardi
Camerano Casasco	Valter Penna
Canelli	Paolo Lanzavecchia
Cantarana	Roberta Franco
Capriglio	Tiziana Gaeta
Casorzo Monferrato	Ivana Carla Mussa
Cassinasco	Sergio Primosig
Castagnole delle Lanze	Calogero Mancuso
Castagnole Monferrato	Francesco Marengo
Castel Boglione	Gianfranco Bossi
Castel Rocchero	Luigi Iuppa
Castell'Alfero	Elisa Amerio
Castellero	Roberto Campia
Castelletto Molina	Luca Gabutto
Castello di Annone	Silvia Ferraris

Castelnuovo Belbo	Aldo Allineri
Castelnuovo Calcea	Roberto Guastello
Castelnuovo Don Bosco	Antonio Rago
Cellarengo	Adriana Bucco
Celle Enomondo	Andrea Bovero
Cerreto d'Asti	Luigi Fusello
Cerro Tanaro	Gianmaria Corsi
Cessole	Pier Augusto Ceretti
Chiusano d'Asti	Luigi Bosco
Cinaglio	Roberto Pitetti
Cisterna d'Asti	Renzo Peletto
Coazzolo	Ivo Bartolomeo Biancotto
Cocconato	Umberto Fasoglio
Corsione	Filippo Barrera
Cortandone	Claudio Stroppiana
Cortanze	Marco Gattiglia
Cortazzone	Francesco Chiara
Cortiglione	Gilio Mario Brondolo
Cossombrato	Elsa Ormea
Costigliole di Asti	Enrico Alessandro Cavallero
Cunico	Cristina Ceron
Dusino San Michele	Valter Luigi Malino
Ferrere	Silvio Maria Tealdi
Fontanile	Sandra Balbo
Frinco	Luigi Ferrero
Grana Monferrato	Cristiano Gavazza
Grazzano Badoglio	Mauro Rodini
Incisa Scapaccino	Matteo Massimelli
Isola d'Asti	Michael Vitello
Loazzolo	Claudia Demaria
Maranzana	Federico Sciutto

Maretto	Roberto Palma
Moasca	Andrea Ghignone
Mombaldone	Sonia Poggio
Mombaruzzo	Giovanni Domenico Spandonaro
Mombercelli	Ivan Ferrero
Monale	Sergio Magnetti
Monastero Bormida	Luigi Gallareto
Moncalvo	Christian Orecchia
Moncucco Torinese	Daniele Giuseppe Bargetto
Mongardino	Barbara Baino
Montabone	Giovanni Giuseppe Gallo
Montafia	Giovanni Marchese
Montaldo Scarampi	Francesco Manassero
Montechiaro d'Asti	Paolo Luzi
Montegrosso d'Asti	Monica Masino
Montemagno	Claudio Gotta
Montiglio Monferrato	Dimitri Tasso
Moransengo-Tonengo	Raffaele Angelo Audino
Nizza Monferrato	Simone Nosenzo
Olmo Gentile	Giuseppina Aramini
Passerano Marmorito	Davide Massaglia
Penango	Cristina Enrica Patelli
Piea	Sara Rabellino
Pino d'Asti	Aldo Maria Marchisio
Piovà Massaia	Antonello Murgia
Portacomaro	Alessandro Balliano
Quaranti	Giuseppe Pigella
Refrancore	Roberta Volpato
Revigliasco d'Asti	Giuseppe Contorno
Roatto	Bruno Colombo
Robella	Claudio Gavosto

Rocca d'Arazzo	Laura Fontana
Roccoverano	Fabio Vergellato
Rocchetta Palafea	Giuseppe Rattazzo
Rocchetta Tanaro	Massimo Fungo
San Damiano d'Asti	Davide Migliasso
San Giorgio Scarampi	Marco Listello
San Martino Alfieri	Andrea Gamba
San Marzano Oliveto	Giovanni Scagliola
San Paolo Solbrito	Luca Panetta
Scurzolengo	Gianni Maiocco
Serole	Lorena Avramo
Sessame	Paolo Carlo Milano
Settime	Pierluigi Musso
Soglio	Carlo Cosimo Carpignano
Tigliole	Daniele Basso
Tonco	Cesare Fratini
Vaglio Serra	Bartolomeo Verri
Valfenera	Sergio Arisio
Vesime	Marco Garino
Viale	Oscar Gavello
Viarigi	Francesca Ferraris
Vigliano d'Asti	Daniele Prasso
Villa San Secondo	Luigino Barrera
Villafranca d'Asti	Anna Macchia
Villanova d'Asti	Roberto Peretti
Vinchio	Chiara Rosalia Zogo

Con la Pubblicazione BU52S2 in data 29/12/2022 è entrata in vigore la Legge Regionale n° 27 del 27 Dicembre 2022 in cui è stato istituito il Nuovo Comune di Moransengo-Tonengo mediante la fusione dei Comuni di Moransengo e Tonengo in Provincia di Asti

### **1.2.1. Organigramma dell'Ente**

L'articolo 1, comma 844 della Legge 205/2017 prevede che, fermo restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421 della Legge 190/2014, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla Legge 56/2014. Attualmente l'organizzazione delle risorse dell'ente al 31/12/2023 è così composta:

Segretario generale con funzioni ulteriori di dirigente: Paolo Oreste Morra

I dipendenti della provincia di Asti al 31/12/2023 sono 129 (compresi il segretario generale e gli addetti alla vigilanza faunistica).

I lavoratori distaccati regionali sono 17.

Con Delibera n. 31 del 06.04.2023 sono state riconosciute le nuove classificazioni in attuazione del CCNL 2019 - 2021 Funzioni Locali approvato il 16 novembre 2022.

Alla data di stesura del presente piano i dirigenti sono:

1 Segretario generale con funzione di dirigente

1 dirigente a tempo indeterminato

1 dirigente ex art. 110 del d.l.g.s. 267/2000 e s.m.i.

I funzionari con incarico di Elevata Qualificazione sono: 14 (attualmente in proroga fino al 30 giugno 2024)

TEMPI DETERMINATI:

n. 2 Istruttori di Pubblica Sicurezza e Agente di Polizia Locale/Provinciale (ex cat. C);

n. 2 Istruttori Amministrativi (ex cat. C);

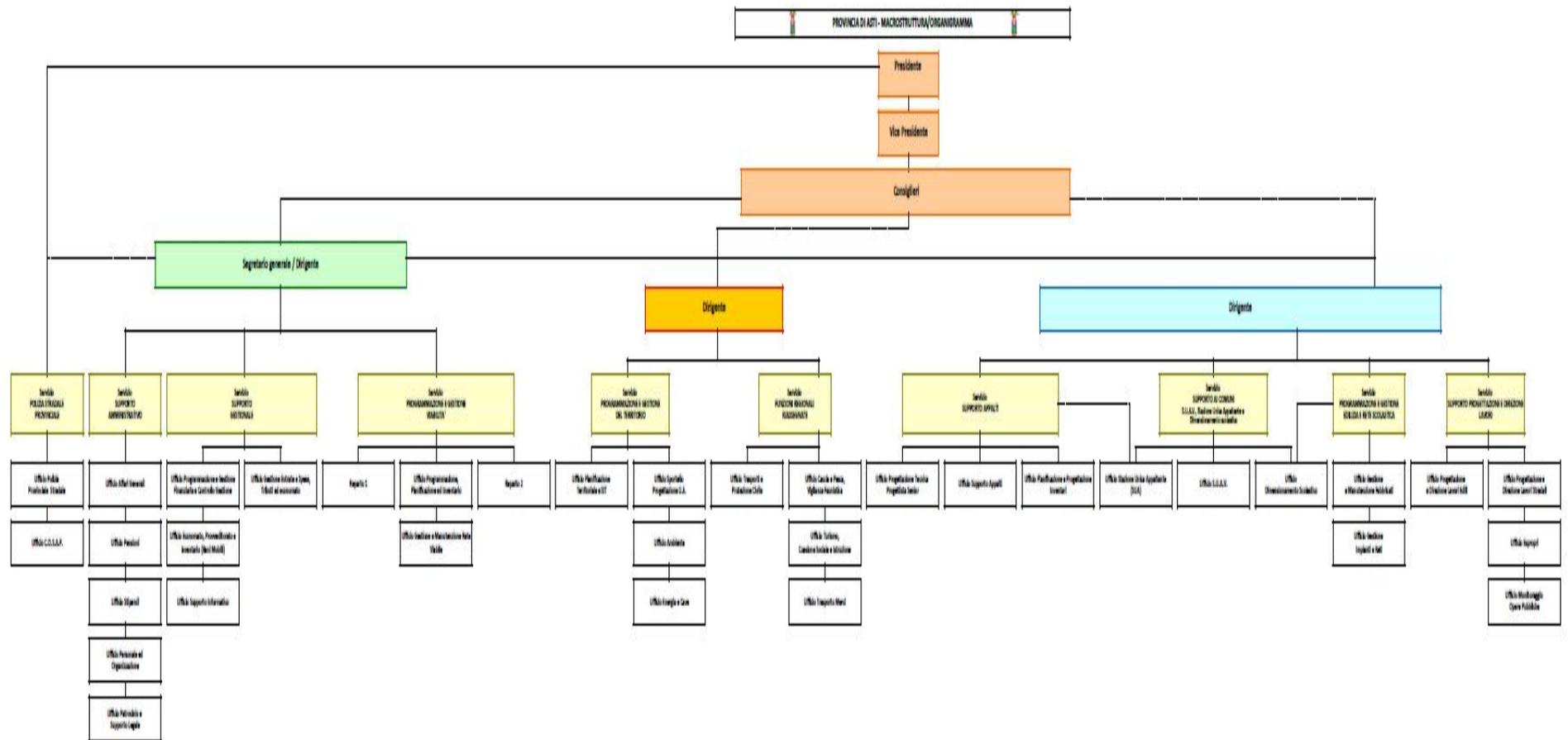
n. 2 Istruttori Amministrativi (ex cat. C) con contratto di Formazione e Lavoro;

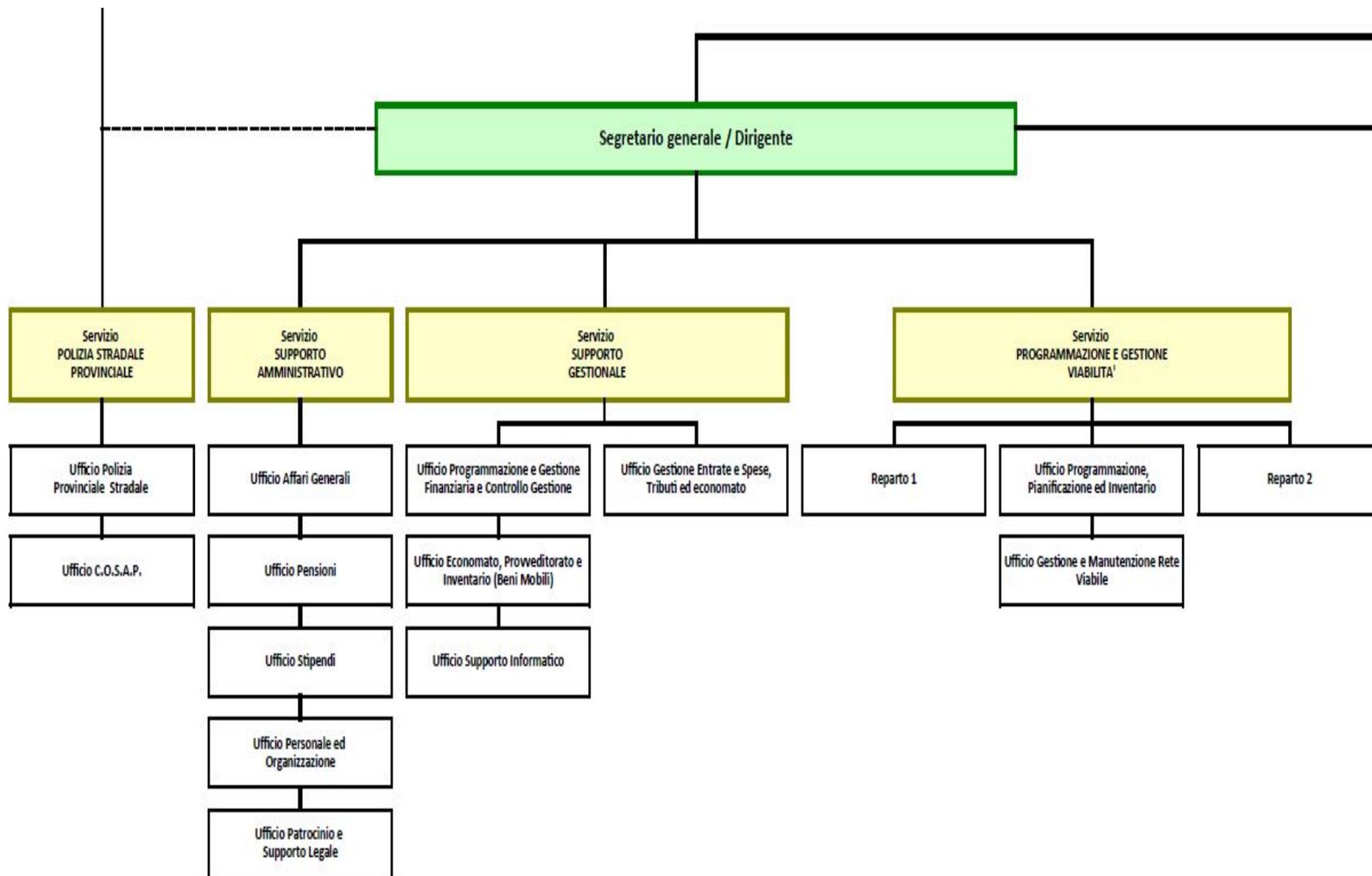
n. 2 Funzionari Tecnici (ex cat. D) assunti tramite PNRR.

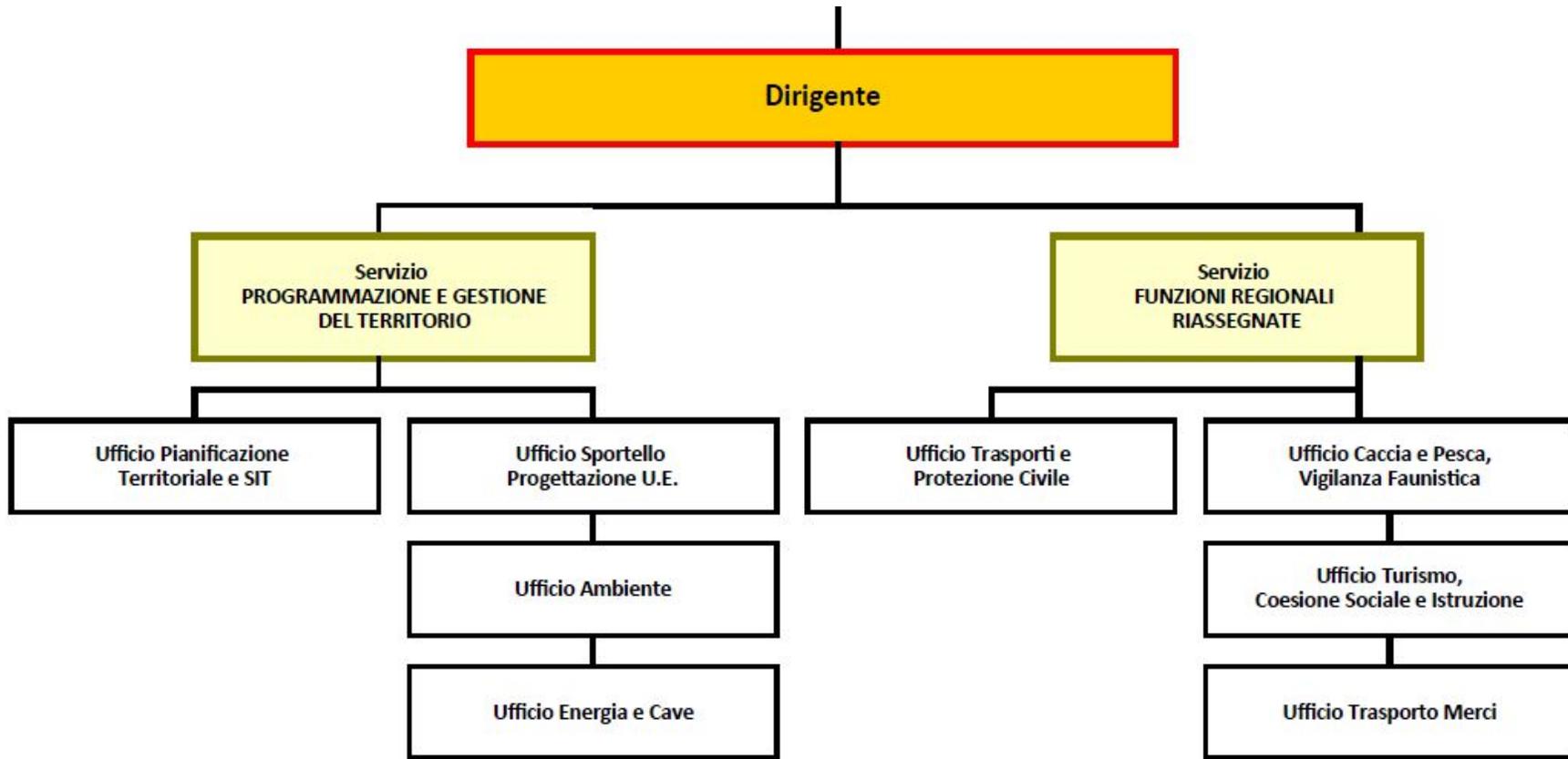
Operatori ex Categoria A (Operatore Generico)	1 dipendenti
Operatori Esperti ex Categoria B (Operatore Esperto Tecnico/ Operatore Esperto Amministrativo)	29 dipendenti
Istruttori ex Categoria C (Istruttore Tecnico/ Istruttore Amministrativo Contabile/ Istruttore di Vigilanza/ Istruttore di Pubblica Sicurezza e Agente di Polizia Locale/Provinciale)	44 dipendenti
Funzionari ex Categoria D (Funzionario Tecnico/ Funzionario Amministrativo – Contabile/ Funzionario Informatico/ Funzionario di Vigilanza, di P.S. e Polizia Locale/Provinciale)	52 dipendenti
Dirigenti (di cui 1 Segretario Generale con funzioni di dirigente)	3
Segretario Generale	1
Uff. Polizia Provinciale Stradale	5 dipendenti
Uff. COSAP	1 dipendente
Uff. Affari generali	10 dipendenti  3 regionali distaccati
Uff. Pensioni	2 dipendenti
Uff. Stipendi	2 dipendenti
Uff. Personale ed Organizzazione	2 dipendenti
Uff. Contratti	1 dipendente
Uff. Patrocinio e Supporto Legale	2 dipendenti
Uff. Programmazione, Gestione Finanziaria e Controllo Gestione	5 dipendenti
Uff. Economato, Provveditorato ed Inventario (Beni Mobili)	2 dipendenti
Uff. Supporto Informatico	2 dipendenti
Uff. Gestione Entrate, Spese e Tributi	4 dipendenti  1 regionale distaccato
Uff. Programmazione e Gestione Viabilità e Reparti 1 e 2	25 dipendenti
Uff. Gestione e Manutenzione Rete Viabile	6 dipendenti
Uff. Concessioni	1 dipendente
Uff. Progettazione Tecnica	1 dipendente
Uff. Supporto Appalti	6 dipendenti
Uff. Pianificazione e Progettazione Inventari	1 dipendente

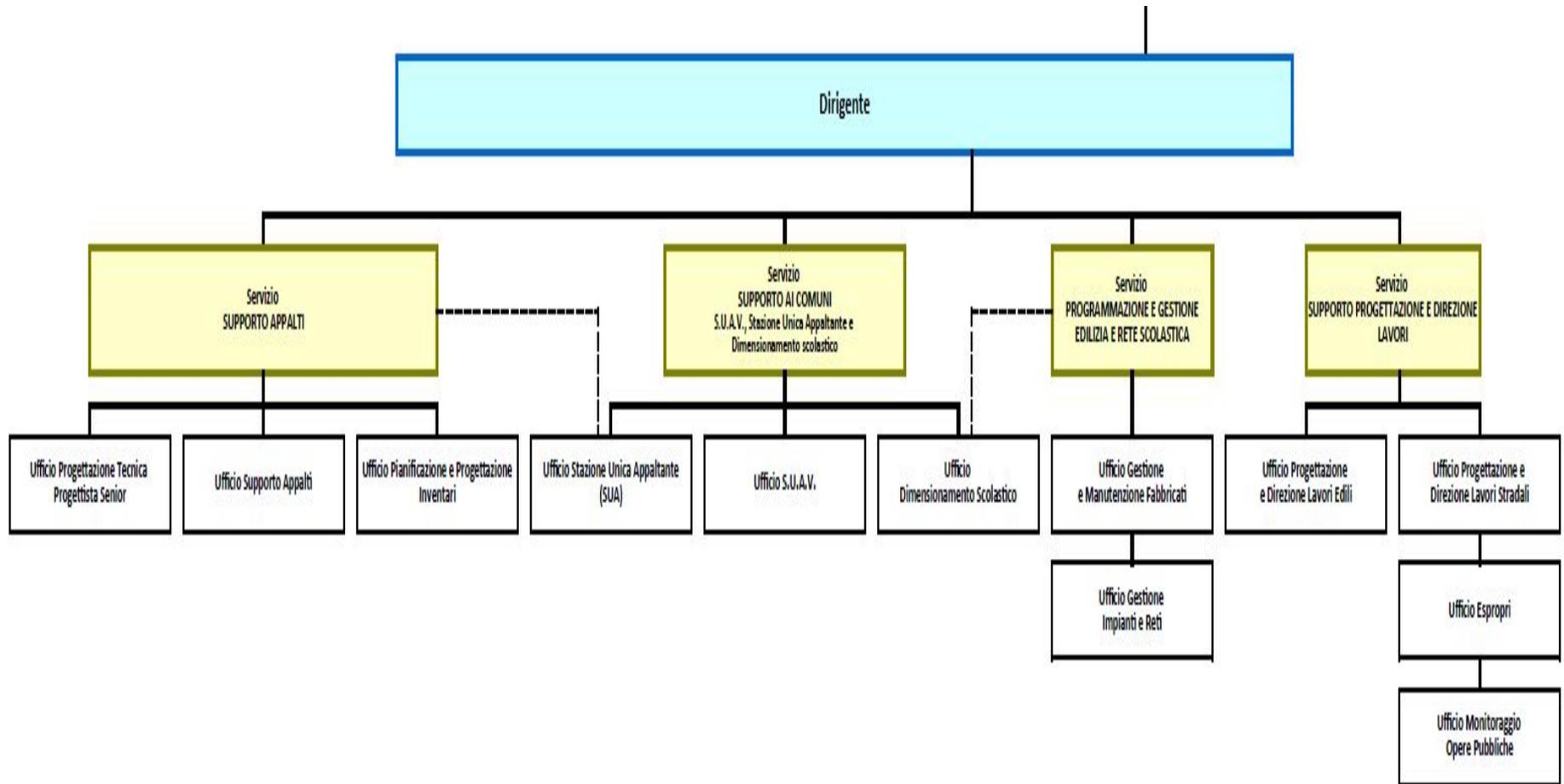
Uff. SUAV	4 dipendenti
Uff. Gestione e Manutenzione Fabbricati	5 dipendenti
Uff. Gestione Impianti e Reti	2 dipendenti
Uff. Progettazione e Direzione Lavori Edili	9 dipendenti
Uff. Progettazione e Direzione Lavori Stradali	5 dipendenti
Uff. Espropri	1 dipendente
Uff. Monitoraggio Opere Pubbliche	1 dipendente
Uff. Vigilanza Faunistica Ambientale	9 dipendenti
Uff. Pianificazione Territoriale e SIT	3 dipendenti
Uff. Ambiente	7 dipendenti
Uff. Energia e Cave	2 regionali distaccati
Uff. Trasporti	1 dipendente  1 regionale distaccato  1 dipendente in comando
Uff. Protezione Civile	1 regionale distaccato
Uff. Caccia, Pesca e Tartufi	4 regionali distaccati
Uff. Turismo	3 regionali distaccati
Uff. Coesione Sociale	1 regionale distaccato
Uff. Istruzione	1 regionale distaccato

Di seguito si riporta l'organigramma dell'Ente, sia in base alla macrostruttura complessiva che in base alle singole attribuzioni dirigenziali per una più agevole lettura, approvata con Delibera del Presidente n. 83 del 07/11/2023.









### 1.2.2. La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra le Aree/Servizi di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

Con riferimento alla prevenzione della corruzione appare utile esaminare la distribuzione dei processi mappati nelle differenti aree di rischio come evidenziata nella seguente tabella:

Area di rischio	Numero processi
Affari legali e contenzioso	4
Area acquisizione e gestione del personale - Incarichi e nomine	12
Area affidamento di lavori, servizi e forniture - Contratti Pubblici	10
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	7
Governo del territorio	6
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	10
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	4

si rimanda alla “**Mappatura dei processi**” allegato e parte integrante del presente Piano (**Allegato 1**) per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata per l’individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo.

## **2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **2.1. Valore pubblico**

Per valore pubblico deve intendersi il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi e non si può prescindere da una rilevazione reale della realtà amministrata.

In questa sottosezione l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione.

Il Valore Pubblico non fa solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione.

La Provincia di Asti ha individuato i seguenti valori pubblici, in relazione alle competenze esercitate come già previsti nel PIAO 2023/2025 e in questa sede integrati ed ampliati essendo valori pubblici di sviluppo pluriennale.

**Accountability, rafforzamento della capacità amministrativa e delle performance.  
Prevenzione della corruzione, trasparenza e cultura della legalità.**

#### **Destinatari: Dipendenti/Fornitori**

Migliorare il livello di semplificazione amministrativa, di informatizzazione e automazione dei procedimenti e specializzazione del personale con particolare riferimento alla digitalizzazione.

Garantire il Valore Pubblico attraverso la programmazione di misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza.

Formazione dei dipendenti attraverso corsi di anticorruzione e trasparenza amministrativa.

### **Destinatari: Comuni e Unioni di Comuni**

La Provincia come casa dei Comuni:

fornire supporto agli enti del territorio soprattutto di piccole dimensioni per ambiti che richiedono alta specializzazione quali gestione degli appalti e digitalizzazione migliorare l'efficienza amministrativa con conseguente miglioramento dei servizi ai cittadini.

L'istituzione e l'implementazione del SUAV rappresenta un importante punto di riferimento e di supporto per i comuni.

Il SUAV (Sportello Unico Area Vasta), è un ufficio, istituito mediante convenzione (ex art. 30 T.U.E.E.LL) tra la Provincia ed i Comuni aderenti (ad oggi n. 41, di cui 39 Comuni della Provincia di Asti e 2 della Provincia di Alessandria), che assolve i compiti del SUAP (Sportello Unico Attività Produttive), ufficio istituzionalmente previsto per ogni Comune, nell'ambito di quanto stabilito dal D.P.R. 160/2010 e dalle norme vigenti in materia di attività produttive. Rappresenta *"l'unico punto di accesso per il richiedente in relazione a tutte le vicende amministrative riguardanti la sua attività produttiva, che fornisce una risposta unica e tempestiva in luogo in tutte le pubbliche amministrazioni, comunque coinvolte nel procedimento"*. Gli ambiti di competenza sono pertanto molteplici, essendo tutti quelli non espressamente esclusi da norme specifiche di settore, per cui le pratiche afferiscono a diverse normative vigenti (commercio, ambiente, urbanistica, telecomunicazioni, fonti rinnovabili, pubbliche manifestazioni ecc...).

Lo Sportello funziona in modalità interamente digitale (ai sensi del predetto decreto), ma fornisce consulenza ed assistenza anche telefonica e in presenza.

## **Edilizia scolastica, percorsi formativi ed educativi**

### **Destinatari: Scuole e studenti**

Messa in sicurezza degli edifici ad uso scolastico di competenza provinciale, ristrutturazione, ampliamento anche con costruzioni di strutture sportive destinate all'attività didattica con particolare riferimento agli interventi con il PNRR. Nel campo della programmazione dell'edilizia scolastica la Provincia sta realizzando, per quanto le compete, le misure attuative del Piano nazionale per la Ripresa e Resilienza, partecipando ad alcuni bandi espressamente dedicati alle proprie funzioni, in particolare si tratta dei fondi per la messa in sicurezza e l'efficientamento energetico e realizzazione di nuovi edifici delle scuole secondarie superiori. (cfr paragrafo PNRR)

Collaborazione con le istituzioni scolastiche per adeguamento offerta formativa, attivazione nuovi percorsi anche con visione prospettica sulla base delle stime della platea di destinatari nei prossimi anni.

Garanzia di fruibilità dei percorsi educativi con le azioni volte all'esercizio delle funzioni di diritto allo studio.

## **Ambiente e territorio**

### **Destinatari: Cittadini/Altre amministrazioni**

Messa in sicurezza ed efficientamento rete stradale, censimento ponti e viadotti, attività di polizia provinciale, realizzazione degli interventi finanziati con i fondi PNRR ( cfr paragrafo PNRR).

Rapporti con i Comuni per azioni coordinate e funzionali di manutenzione ordinaria e straordinaria per favorire la viabilità intercomunale.

Espletamento delle competenze della Provincia in materia ambientale e di protezione civile.

### **P.N.R.R.**

L'innovazione della PA inserita nel PNRR sposa il concetto di generazione del valore pubblico, ovvero il benessere della collettività. Non solo digitalizzazione e semplificazione burocratica per l'ammmodernamento della pubblica amministrazione, ma programmi dedicati e strategie di gestione del capitale umano, ritenuto il vero punto di forza nel processo di generazione del valore pubblico.

Il PNRR prevede una missione dedicata all'innovazione della PA che focalizza azioni e interventi sul capitale umano: dalla riforma del mercato del lavoro al rafforzamento delle competenze.

Il processo di generazione del valore pubblico – ovvero, favorire il benessere di tutta la collettività amministrata (*outcome*) – è strettamente correlato a una gestione strategica del capitale umano.

L'innovazione della PA, inserita nel PNRR, sposa questo concetto e finalizza ogni azione per intervenire proprio su tutte le leve di gestione del capitale umano della PA per l'incremento del valore pubblico

### **La Provincia interviene nelle seguenti direzioni.**

La Provincia di Asti opera come Soggetto attuatore a cui è demandata l'attuazione dei singoli progetti finanziati nell'ambito del PNRR (ai sensi dell'art. 9, d.l. n. 77/2021, conv. con mod. da l. n. 108/2021).

I Soggetti attuatori sono tenuti ad avviare tempestivamente le attività progettuali per garantire il rispetto dei cronoprogrammi attuativi e di spesa, il conseguimento nei tempi previsti di milestone e target (obiettivi strategici PNRR).

In considerazione del complessivo impatto dell'attuazione del PNRR e delle altre opere finanziate con PNC o con altre risorse, si rende necessario un maggior presidio delle tempistiche di progettazione e realizzazione degli investimenti pubblici in capo alla Provincia, per armonizzarle con le tempistiche delle procedure di gara gestite dalla Stazione Unica Appaltante.

L'obiettivo, comune a tutti i Dirigenti che a vario titolo hanno responsabilità sulla gestione e realizzazione delle opere finanziate, assicura l'apporto di ciascun servizio della Provincia al corretto dispiegarsi delle azioni ed ai controlli di competenza.

Tra le principali attività di competenza del Soggetto attuatore nella realizzazione dei progetti PNRR rientrano anche i controlli amministrativi nel rispetto della legislazione vigente, al fine di garantire la regolarità delle procedure.

La Provincia ha ritenuto di disporre in sede di predisposizione del Piano annuale di controllo la sottoposizione al controllo successivo di regolarità amministrativa di tutti gli atti relativi ad interventi finanziati con PNRR, in conformità alla normativa e promuovere azioni finalizzate alla trasparenza, alla prevenzione della corruzione ed in materia di codice di comportamento ed antiriciclaggio.

Per quanto riguarda l’attuazione degli obblighi di trasparenza la collaborazione da parte del RPCT si pone nella creazione ed implementazione della sezione “Amministrazione trasparente” – sottosezione “Attuazione misure PNRR” in cui pubblicare gli atti amministrativi emanati per l’attuazione delle misure di competenza.

## **Pari opportunità/inclusione**

### **Destinatari: Cittadini**

Monitoraggio e prevenzione fenomeni discriminatori, cultura delle pari opportunità sui luoghi di lavoro, anche tramite l’attività svolta dalla Consigliera di Parità.

In data 13 dicembre 2023 è stato approvato il Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222 avente ad oggetto “*Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l’inclusione e l’accessibilità, in attuazione dell’articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227*”. Tale decreto, pubblicato in G.U. n.9 del 12-1-2024 è entrato in vigore il 13-1-2024.

In merito a tale Decreto si riportano i punti salienti.

Il Decreto legislativo 13 dicembre 2023, n. 222 attua l’art. 2, c. 2, lettera e), della Legge n. 227/2021, per garantire l’accessibilità alle p.a. da parte delle persone con disabilità e l’uniformità della tutela dei lavoratori con disabilità presso le p.a. sul territorio nazionale al fine della loro piena inclusione, nel rispetto del diritto europeo e internazionale e nazionale in materia

Con accessibilità si intende l’accesso e la fruibilità, su base di eguaglianza con gli altri, dell’ambiente fisico, dei servizi pubblici, inclusi i servizi elettronici e di emergenza, dell’informazione e della comunicazione, ivi inclusi i sistemi informatici e le tecnologie di informazione in caratteri Braille e in formati facilmente leggibili e comprensibili, pure tramite l’adozione di misure specifiche per le varie disabilità ovvero di meccanismi di assistenza o predisposizione di accomodamenti ragionevoli.

In riferimento all'accessibilità degli immobili sede di Istituti scolastici superiori di secondo grado, a partire dall'entrata in vigore del D.M. n. 236/1989, norma, citata nel D.Lgs. n. 222/2023, che detta le prescrizioni tecniche necessarie a garantire l'accessibilità dei luoghi pubblici, sono stati effettuati, una serie di opere di adeguamento degli spazi e dei percorsi relativamente agli edifici esistenti, al fine di renderli fruibili agli utenti nonché ai lavoratori della scuola.

Questa amministrazione si è sempre dimostrata sensibile a questa materia; a titolo di esempio, negli edifici esistenti sono state realizzate delle rampe di collegamento, quando necessarie, per superare dei dislivelli, oppure sono stati installati dei montascale piuttosto che degli impianti ascensore. Tutte le scuole della Provincia di Asti, ad esclusione dell'Istituto "P. ANDRIANO" di Castelnuovo Don Bosco, sono dotati di almeno un impianto ascensore.

L'ultimo impianto realizzato nel 2022 è quello a servizio dell'Istituto d'Istruzione Superiore "V. ALFIERI" di Asti. Inoltre tutti gli edifici sono dotati di almeno un bagno attrezzato che possa essere utilizzato dalle persone con disabilità, nella maggior parte dei casi è presente un bagno attrezzato ad ogni piano del plesso. Rimangono invece da inserire e pertanto programmare con prossimi interventi, dei percorsi per non vedenti.

I nuovi edifici devono essere progettati senza barriere architettoniche. Per la Provincia l'ultimo in ordine di tempo che è stato realizzato è l'Istituto Professionale "P. ANDRIANO" di Castelnuovo Don Bosco. Proprio facendo riferimento a questo immobile, sfruttando l'ampia superficie del lotto edificatorio disponibile, è stata realizzata una scuola ad un unico piano fuori terra senza pertanto dislivelli e percorsi verticali da superare con degli ascensori; i dislivelli interni ed esterni sono superati con rampe agevolmente percorribili da persone disabili.

Inoltre in questo edificio sono stati installati dei percorsi tattili per non vedenti integrati da mappe con caratteri Braille.

Le p.a., nell'ambito del personale in servizio, dovranno individuare una figura, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione, che definisce specificatamente le modalità e le azioni, proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance, e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali.

**Inclusione sociale e accesso delle persone con disabilità sono tra gli obiettivi di produttività nella p.a.**

Nel valutare la performance individuale ed organizzativa si deve tener conto del raggiungimento o meno degli obiettivi per l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità.

Gli obiettivi, anche nell'ottica di una corretta allocazione delle risorse, assicurano l'effettiva inclusione sociale e le possibilità di accesso delle persone con disabilità.

## **2.2. Performance**

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

La Performance viene valutata sul raggiungimento sia di obiettivi definiti dalla legge sia da obiettivi stabiliti dall'ente coerenti con gli obiettivi strategici e operativi del DUP e del valore pubblico.

Sono obiettivi “obbligatori”:

Anticorruzione/trasparenza

Tempestività dei pagamenti

Accessibilità

Pari opportunità

Formazione del personale

Digitalizzazione

Si rinvia agli opportuni successivi paragrafi per la disamina dei medesimi, mentre per gli obiettivi di performance individuale definiti dall'ente si rimanda all'**Allegato 3**.

Il coordinamento delle attività previste nella presente sezione sarà soggetto a valutazione ai fini della determinazione del grado di raggiungimento degli obiettivi del Segretario generale unitamente alla parte di obiettivi assegnati al medesimo.

## **2.3. Rischi corruttivi e trasparenza**

### **2.3.2. Sistema di gestione del rischio**

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il concetto di corruzione che viene preso a riferimento nel presente documento ha un'accezione ampia. Esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318 C.p. e 319 C.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del C.p., ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa, sia che tale azione abbia successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo. Occorre cioè avere riguardo ad atti e comportamenti che contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

Si riportano le principali tipologie di reato: Peculato (art. 314 C.p.), Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 C.p.), Concussione (art. 317 C.p.), Pene accessorie (art. 317-bis), Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 C.p.), Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 C.p.), Circostanze aggravanti (art. 319-bis C.p.), Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater C.p.), Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 C.p.), Istigazione alla corruzione (art. 322 C.p.), Abuso d'ufficio (art. 323 C.p.), Causa di non punibilità (art. 323-ter C.p.), Interesse privato in atti di ufficio (art. 324 C.p.), Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio (art. 326 C.p.), Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (art. 328 C.p.), Traffico di influenze illecite (art. 346-bis C.p.), Turbata libertà degli incanti (art. 353 C.p.), Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis C.p.).

In coerenza con gli indirizzi strategici e nel quadro delle disposizioni normative, il RPCT redige la proposta della sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO e i suoi aggiornamenti annuali, tenendo conto delle modifiche normative e organizzative intervenute, delle eventuali proposte e osservazioni del Segretario Generale e degli altri dirigenti, in particolare quelli responsabili delle altre sezioni del PIAO, nonché dell'OIV/Nucleo di Valutazione e degli esiti delle consultazioni con soggetti esterni. In particolare, è prevista una procedura di consultazione esterna, tramite la pubblicazione di avviso a presentare contributi/osservazioni sul sito istituzionale e nella sezione “Amministrazione Trasparente”.

Per consentire la partecipazione dei cittadini e di eventuali altri stakeholder interessati, è altresì pubblicato sul web un modello per la trasmissione di osservazioni o altri contributi di cui il RPCT può tener conto già a livello operativo nel corso dell'anno.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione nel PNA ha previsto che le Amministrazioni, ai fini del pieno coinvolgimento pubblico per una migliore azione di prevenzione, in fase di predisposizione o aggiornamento del P.T.P.C.T. realizzino forme di consultazione pubblica dei cittadini e dei soggetti portatori di interessi collettivi (cd. Stakeholders).

Trattandosi di facoltà e non di obbligo, considerato che lo scorso anno, a seguito di avviso, non sono pervenute osservazioni, per il 2024 non si procede a consultazione pubblica

Si prevede inoltre una procedura di consultazione interna mediante:

- la condivisione con il Segretario Generale in merito alla programmazione delle misure generali, che incidono sull'apparato complessivo della prevenzione della corruzione e che intervengono in materia trasversale sull'intera amministrazione;

- la partecipazione della struttura amministrativa (dirigenti e referenti per la prevenzione della corruzione e la trasparenza), coinvolta nell'aggiornamento, nella mappatura dei processi e nelle fasi di monitoraggio e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Il PIAO è inoltre accessibile a tutti i dipendenti ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente. Tutti sono pertanto chiamati a partecipare e collaborare alla redazione della sottosezione e a perseguirne gli obiettivi di trasparenza e di prevenzione della corruzione.

La l. 190/2012 attribuisce al RPCT un ruolo fondamentale nella definizione della strategia di prevenzione della corruzione e nel monitoraggio dell'attuazione di quanto definito nella presente

sezione, posto che alla sua mancata redazione oppure alla sua inidoneità sono correlate specifiche responsabilità.

Negli enti locali, per specifica disposizione legislativa (art.1, comma 7, legge 190/2012) il RPCT è individuato di norma, nel segretario o nel dirigente apicale pertanto il RPCT è stato individuato con Decreto del Presidente della Provincia n. 15 del 23/07/2021 nella persona del Segretario Generale Paolo Morra e la nomina è stata trasmessa all'Autorità Nazionale Anticorruzione per la verifica dell'operato dell'amministrazione nell'attuazione della normativa e per inoltrare i riferimenti utili a facilitare i contatti tra Anac e RPCT, anche alla luce dei poteri di controllo attribuiti all'Autorità sull'operato dei responsabili della trasparenza (art. 45, comma 2, D.Lgs. 33/2013).

I dirigenti e tutto il personale dell'Ente hanno il dovere di riferire al RPCT ogni notizia, dato o informazione su eventuali violazioni del sistema di prevenzione della corruzione e del Codice di comportamento.

Non spettano invece al RPCT né l'accertamento di responsabilità (e quindi la fondatezza dei fatti oggetto di eventuali segnalazioni di illeciti) né lo svolgimento di controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'Amministrazione o il rilascio di pareri sulla regolarità tecnica o contabile di tali atti "a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione oppure della magistratura".

### **Le conseguenze derivanti in caso di violazione**

La violazione, da parte dei dipendenti dell'Amministrazione, delle misure di prevenzione previste nel presente piano costituisce illecito disciplinare, ai sensi della L. 190/2012. In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il RPCT risponde, ai sensi dell'articolo 21 del d.lgs. 165/2001 (responsabilità dirigenziale) nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza della sottosezione.

In caso di commissione, all'interno dell'Amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 del d.lgs. 165/2001 nonché sul piano disciplinare e per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO con i contenuti stabiliti dalla legge;

b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza della sottosezione stessa.

La sanzione disciplinare a carico del RPCT non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese a un massimo di sei mesi.

### **Analisi del contesto interno ed esterno**

L'analisi del contesto interno ed esterno ha l'obiettivo specifico di evidenziare come e se le caratteristiche dell'ambiente in cui si colloca l'Amministrazione e la sua struttura, possano favorire il verificarsi di fenomeni di inquinamento illecito dell'azione pubblica

Per una completa visione dell'analisi del contesto esterno ed interno si rimanda al primo capitolo del presente piano.

### **Attività con elevato rischio di corruzione**

Le attività della Provincia nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione sono le seguenti:

- a) attività oggetto di autorizzazione o concessione;
- b) attività nelle quali si redigono progetti e quelle in cui si sceglie il contraente per affidamento di lavori, forniture e servizi ai sensi del Decreto Legislativo 31 Marzo 2023, n. 36 e s.m.i. compresi gli affidamenti di incarichi a professionisti;
- c) proroga, rinnovi ed estensione di contratti;
- d) attività oggetto di concessione e di erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- e) attività di controllo e irrogazione di sanzioni;
- f) concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale e progressioni di carriera ai sensi del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.

Ulteriori attività che potrebbero considerarsi esposte, seppur in misura minore, al rischio di corruzione sono le seguenti:

- a) autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni da parte dei propri dipendenti, nonché conferimento di incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni;
- b) procedimenti disciplinari;

- c) attività di controllo successivo e di regolarità amministrativa e contabile
- d) attività di polizia ittico venatoria;
- e) attività di polizia stradale provinciale;
- f) rilascio di pareri sia obbligatori che facoltativi;
- g) nomina commissioni.

Per quanto riguarda la mappatura dei processi si rimanda a quanto già indicato al punto 1.2.2.

### **PNRR e Anticorruzione**

In merito al PNRR si evidenzia che in data 19.04.2023 è stato stipulato il protocollo d'intesa tra la Provincia di Asti, il Comune di Asti e il Comando Provinciale Guardia di Finanza di Asti finalizzato a sviluppare una collaborazione a salvaguardia della legalità nell'utilizzo delle risorse derivanti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

I RPCT come promotori di legalità, valore pubblico, efficienza e trasparenza hanno un ruolo ancora più significativo di fronte alla sfida che presenta l'attuazione del PNRR: spendere in modo rapido ed efficace le somme a disposizione per rilanciare il Paese, ma farlo senza sacrificare i presidi di legalità.

### **Misure di prevenzione – Formazione**

Tra le principali misure di prevenzione della corruzione rientra la formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti il rischio corruttivo.

Al fine di porre in essere un'efficace azione preventiva, il RPCT, sentiti i dirigenti e in raccordo con l'organo di indirizzo, programma, nei limiti delle disponibilità di bilancio, adeguati percorsi di formazione.

I programmi di formazione devono essere strutturati su due livelli:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, che riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità;
- livello specifico, rivolto allo stesso RPCT, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e ai funzionari addetti alle aree a rischio, che riguarda le politiche, i programmi ed i vari strumenti

utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

La formazione, come auspicato da ANAC, sarà sempre più orientata all'esame di casi concreti calati nel contesto delle funzioni dell'ente.

Sarà incluso nei percorsi formativi, successivamente agli adeguamenti di legge e successiva adozione, anche il contenuto del codice di comportamento.

In merito alla formazione del personale è stata individuato per l'anno 2024 un corso gratuito on line istituito da IFEL, a cui stanno partecipando tutti i dipendenti.

Il corso consta di una serie di moduli per un totale di 36 ore da svolgere entro la fine del 2024 con successiva consegna di riconoscimento delle ore svolte attraverso il riconoscimento di un attestato.

Il corso è obbligatorio.

### **Misure di prevenzione – Attività informativa**

I dipendenti che istruiscono un atto o che adottino un provvedimento finale che rientri tra quelli indicati a rischio di corruzione del presente Piano, nel caso rilevino delle anomalie, devono darne informazione scritta al dirigente responsabile, il quale informa immediatamente il Responsabile della prevenzione della corruzione.

Ai sensi dell'art. 8 del D.P.R. 62/2013 i dipendenti hanno il dovere di prestare collaborazione al RPCT. La violazione costituisce illecito disciplinare.

Ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. i dirigenti hanno l'obbligo di avviare i procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti.

### **Misure di prevenzione – Trasparenza**

La Provincia di Asti garantisce un adeguato livello di trasparenza adempiendo agli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa e in base ai disposti del D.Lgs. 33/2013 così modificato dal D.Lgs. 97/2016 (ex art. 10) in conformità alle Linee guida di cui all'art. 13 del D.Lgs. 150/2009 e alle Linee Guida di cui alla Delibera n. 1310/2016 di ANAC.

Consentendo il controllo da parte dei cittadini in ordine al regolare svolgimento dell'attività amministrativa, la trasparenza rappresenta un'imprescindibile misura di prevenzione della corruzione.

Ogni dirigente è responsabile della tempestiva pubblicazione delle informazioni e documenti di competenza, nel rispetto dei dettami del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. recante il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Dirigenti.

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale ed è valutato ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale dei dirigenti.

Il RPCT vigila sulla corretta e tempestiva pubblicazione delle informazioni garantendo il diritto di accesso civico.

Con riferimento agli obblighi di pubblicazione e alla loro tempestività si fa riferimento all' **Allegato 2** del presente PIAO.

Il NdV attesta annualmente l'avvenuta pubblicazione dei dati sul sito web della Provincia di Asti nella sezione *Amministrazione Trasparente* ai sensi delle delibere dell'ANAC.

## **Trasparenza e Privacy**

L'attività di pubblicazione dei dati ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. deve avvenire nel rispetto del trattamento dei dati personali contenuti all'articolo 5 del Regolamento (UE) 2016/679 art. 37 - 39.

Il DPO dell'ente, in qualità di Responsabile della protezione dei dati personali fornisce consulenza ai dirigenti in merito all'applicazione della normativa sulla privacy rapportandosi altresì con il RPCT.

La Provincia di Asti si affida ad un professionista esterno per la gestione della privacy. Per l'anno 2024 a seguito di cessazione dell'incarico del precedente DPO è in corso una selezione/gara per l'affidamento dell'incarico.

## **Misure di prevenzione - Segnalazione di condotte illecite**

Ogni dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti e presta la sua collaborazione al RPCT, assicurando allo stesso ogni comunicazione di dati e informazioni richieste e segnalando in via riservata allo stesso, all'indirizzo di posta elettronica [anticorruzione@provincia.asti.it](mailto:anticorruzione@provincia.asti.it), eventuali situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza, utilizzando l'apposito modello, predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e l'applicazione on line per la segnalazione di illeciti o irregolarità e comunicazioni di misure ritorsive (Whistleblowing) ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 così come modificato dalla legge 179/2017.

Il sistema di segnalazione potrà essere rivisto alla luce dell'acquisto di una nuova piattaforma ad hoc a seguito di procedura di gara nel corso del 2024, sebbene la Provincia di Asti non sia tenuta all'obbligo avendo un numero di dipendenti inferiore a 250 unità.

## **Misure di prevenzione - Attribuzione e rotazione ordinaria degli incarichi**

L'attribuzione degli incarichi avviene nel rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi ai sensi del D.Lgs. 39/2013 e s.m.i. recante disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Il RPCT concorda con i dirigenti la rotazione, ove possibile, dei dipendenti coinvolti nell'istruttoria o nel rilascio dei provvedimenti che presentano maggiori rischi di corruzione, adottando in ogni caso gli accorgimenti opportuni per assicurare continuità all'azione amministrativa ponendo massima attenzione al fine di evitare inefficienze e malfunzionamenti nello svolgimento delle funzioni. La rotazione ordinaria degli incarichi per le ridotte dimensioni dell'ente e per il numero esiguo dei dirigenti non è stata attuabile, ma con l'assunzione di un nuovo dirigente a tempo indeterminato da ottobre 23 e l'individuazione di un dirigente TD 110 Tuel le funzioni, concentrate in un unico dirigente sono state ridistribuite.

## **Misure di prevenzione - rotazione straordinaria degli incarichi**

L'istituto della rotazione straordinaria è previsto dall'articolo 16 comma 1, lettera l-quater D.Lgs. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi.

Al fine di superare eventuali criticità nell'applicazione della norma l'avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte corruttive è da intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato ex art. 335 c.p.p.

Con l'obiettivo di fornire chiarimenti sui profili critici rappresentati dalla rotazione straordinaria del personale l'ANAC ha adottato la delibera n. 215 del 26 marzo 2019 *“Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria si cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001”* che si intende integralmente richiamata.

Nel corso dell'anno 2023 non si sono verificati fenomeni corruttivi e pertanto non è stata attivata la misura della rotazione straordinaria di cui al D.Lgs. 165/2001 e s.m.i..

## **Misure di prevenzione – Codice di comportamento**

Il Codice di comportamento costituisce ai sensi della L.190/2012 un fondamentale strumento di prevenzione della corruzione. L'ente ha approvato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 D.Lgs. 165/2001 e D.P.R. n. 62/2013 recante il Codice di comportamento dei dipendenti. L'ente intende provvedere ad adeguare il vigente Codice di Comportamento a seguito dell'emanazione delle Linee guida di ANAC, adottando specifiche prescrizioni adatte al contesto e alla realtà operativa ed organizzativa di questa amministrazione.

Nell'adeguamento al Codice di comportamento sarà introdotto l'obbligo per tutti i dipendenti di comunicare all'amministrazione la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio.

Attualmente nella Provincia di Asti è attivo il codice di comportamento approvato con Delibera del Commissario Straordinario n. 14 del 23/01/2014.

## **Misure di prevenzione – Conflitto di interessi**

Il conflitto di interessi, introdotto già dalla Legge 241/1990, ha una valenza deontologico-disciplinare. I soggetti che ritengono di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, hanno il dovere di segnalarlo tempestivamente al dirigente o al superiore gerarchico o, in assenza di quest'ultimo, all'organo di indirizzo.

L'ANAC raccomanda alle amministrazioni di individuare le specifiche fasi per la rilevazione di eventuali conflitti di interessi:

- acquisizione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti, pertanto al momento dell'assegnazione dell'ufficio o di nomine devono essere richiesto a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni.
- la dichiarazione deve essere ricevuta dal superiore gerarchico e in assenza dai vertici amministrativi.

In materia di conflitto di interessi il Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. 36/2023 e s.m.i.) ha aggiunto specifiche disposizioni in materia di conflitto di interessi al fine di contrastare fenomeni corruttivi nello svolgimento di procedure di appalti e concessioni.

Nei provvedimenti dirigenziali e nelle Deliberazioni occorre attestare l'insussistenza di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e s.m.i. e degli artt. 6, comma 2 e 7 del DPR 62/2013 e dell'art. 5 del Codice di Comportamento della Provincia di Asti;

### **Misure di prevenzione – Formazione di commissioni e assegnazione di uffici**

L'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. stabilisce preclusioni a coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale ed in specifico:

- non possono fare parte di commissioni per accesso o selezione al pubblico impiego;
- non possono essere assegnati agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione/erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici;
- non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Al momento dell'affidamento dell'incarico viene accertata la sussistenza di eventuali procedimenti mediante dichiarazione resa dal soggetto al quale viene conferito l'incarico.

Per le verifiche si fa rinvio alle indicazioni sulla corretta interpretazione della norma indicate nella delibera n. 1201 del 18 dicembre 2019 di ANAC e alle ulteriori soluzioni di carattere interpretativo per le quali l'autorità si è riservata di formulare apposita segnalazione a Governo e Parlamento.

### **Misure di prevenzione – Inconferibilità/incompatibilità di incarichi**

Il D.Lgs. 39/2013 disciplina le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. dettando misure volte a garantire l'imparzialità dei funzionari pubblici tenendo conto dell'esigenza di evitare che lo svolgimento di attività possa agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli al fine di ottenere incarichi dirigenziali e posizioni assimilate e quindi, comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita.

L'ANAC ad integrazione delle Linee guida precedentemente adottate, nel PNA 2019 e s.m.i. ha ritenuto necessario individuare all'interno dei PTRPC procedure specifiche al fine di garantire:

- la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte dell'interessato all'incarico;

- la successiva verifica da espletare prima del conferimento dell'incarico da effettuarsi solo all'esito che rilevi l'assenza di motivi ostativi al conferimento;
- la pubblicazione della dichiarazione contestualmente alla pubblicazione dell'atto di conferimento dell'incarico.

### **Misure di prevenzione – Incarichi extra istituzionali**

L'articolo 53 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. disciplina lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni pertanto l'ente ha provveduto a regolamentare l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali nel Regolamento degli uffici e dei servizi.

Ai fini dell'ottemperanza ai disposti dell'articolo 18 del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. vengono pubblicati i dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente (personale dirigente e non dirigente) con indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso.

### **Misure di prevenzione - Attività lavorativa alla cessazione del rapporto di lavoro (*Pantouflage*)**

L'art. 1, comma 42, lett. L), della L.190/2012 ha inserito all'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 il comma 16-ter che dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Pertanto i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione al divieto sono nulli e i soggetti privati che hanno concluso o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrarre con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire i compensi percepiti.

Al fine di garantire l'attuazione delle disposizioni sull'attività lavorativa alla cessazione del rapporto di lavoro saranno adottate le seguenti misure:

- indicazione nei bandi di gara e negli atti di affidamento di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non aver stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto.

La Provincia in base alle indicazioni contenute nel PNA 2022 aggiornato con Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

1. **Misurazione** del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.
2. **Definizione** del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.
3. **Attribuzione** di un livello di rischiosità a ciascun processo.

All'esito dell'attività sopra descritta si riportano di seguito alcune informazioni sintetiche circa i risultati della ponderazione dei rischi dei diversi processi rispetto alle aree di rischio in cui sono collocati, classificati secondo la scala di valutazione del rischio definita.

### **2.3.3. Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza**

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Si riporta di seguito la programmazione delle misure “generali” di prevenzione della corruzione e trasparenza.

<b>MISURA</b>	<b>AZIONI</b>	<b>TEMPI DI REALIZZAZIONE</b>	<b>RESPONSABILI</b>	<b>INDICATORE DI REALIZZAZIONE</b>	<b>OBIETTIVO 2023</b>
Accesso civico “semplice”, “generalizzato”, e accesso documentale	Monitoraggio delle richieste di accesso civico generalizzate pervenute e verifica del rispetto degli obblighi di legge	Per tutta la validità del presente Piano	RPCT	Registro delle richieste di accesso civico pervenute	Effettuato
Codice di comportamento	Aggiornamento del Codice di comportamento integrativo	Entro il 31/12	RPCT	Codice di comportamento integrativo approvato	Non fatto
	Formazione del personale in materia di codice di comportamento	Entro il 31/12 di ogni anno	RPCT	Almeno i Dirigenti e le PO (100% Dirigenti e PO)	Non fatto
	Monitoraggio della conformità del comportamento dei dipendenti alle previsioni del Codice	Entro il 15/12 di ogni anno	Responsabili	N. sanzioni applicate nell’anno	Non fatto

Astensione in caso di conflitto di interesse	Segnalazione a carico dei dipendenti di ogni situazione di conflitto anche potenziale	Tempestivamente e con immediatezza	I Responsabili sono responsabili della verifica e del controllo nei confronti dei dipendenti	N. Segnalazioni	0
	Segnalazione anche da parte dei dirigenti al RPCT di eventuali conflitti di interessi anche potenziali	Tempestivamente e con immediatezza	RPCT	N. Segnalazioni	0
Rotazione del personale	Rotazione del personale e mansioni	Per tutto il triennio di validità del presente Piano	RPCT	Intercambiabilità nelle singole mansioni tra più dipendenti, in modo da creare più dipendenti con le competenze sui singoli procedimenti	Non effettuato
	Segregazione funzioni	Per tutto il triennio di validità del presente Piano	RPCT	Suddivisione delle fasi procedurali del controllo e dell'istruttoria con assegnazione mansioni relative a soggetti diversi. Affidare le mansioni riferite al singolo procedimento a più dipendenti in relazione a tipologie di utenza (es. cittadini singoli/persone giuridiche) o fasi del procedimento (es. protocollazione)	Non effettuato

				istanze/istruttoria/stesura provvedimenti ).	
Conferimento e autorizzazioni incarichi	Divieto assoluto di svolgere incarichi anche a titolo gratuito senza la preventiva autorizzazione	Sempre ogni qualvolta si verifici il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/N. dipendenti	0
				N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione	0
	Applicazione delle procedure di autorizzazione previste dal Codice di comportamento integrativo dei dipendenti	Sempre ogni qualvolta si verifici il caso	Tutti i dipendenti	N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione	0
Inconferibilità per incarichi dirigenziali	Obbligo di acquisire preventiva autorizzazione prima di conferire l'incarico	Sempre prima di ogni incarico	Soggetti responsabili dell'istruttoria del provvedimento finale della nomina o del conferimento dell'incarico  Ufficio personale per controlli a campione	N. incarichi  N. verifiche/N. dichiarazioni	Non effettuato
	Obbligo di aggiornare la dichiarazione	Annualmente	Ufficio personale per controlli a campione e acquisizione  Casellario Giudiziario e Carichi Pendenti	N. dichiarazioni (100%)	Non effettuato

Svolgimento di attività successiva alla cessazione dal servizio ( <i>Pantouflage</i> ) *	<p>Previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001</p>	Per tutta la durata del Piano	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa	Non effettuato
	<p>Obbligo per ogni contraente e appaltatore, ai sensi del DPR 445/2000, all'atto della stipula del contratto di rendere una dichiarazione circa l'insussistenza delle situazioni di lavoro o dei rapporti di collaborazione di cui sopra</p>	Al momento della stipula del contratto	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa	Non effettuato

	Obbligo per tutti i dipendenti, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto delle disposizioni dell'art. 53, co. 16- ter, del d.lgs. n. 165/2001 (divieto di <i>pantouflage</i> )	Per tutta la durata del Piano	Ufficio del personale	N. dichiarazioni	Non effettuato
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito  (Whistleblowing) **	Monitoraggio della attuazione della Misura	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. segnalazioni	0
				N. illeciti	0
Formazione	Realizzazione di corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codice di comportamento	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. corsi realizzati	Non effettuati
Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la PA	Acquisizione della dichiarazione di assenza di cause ostative ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001	Tutte le volte che si deve conferire un incarico o fare un'assegnazione	Responsabili per i dipendenti  RPCT per i Responsabili	N. Controlli/N. Nomine o Conferimenti	Non ci sono state condanne penali per delitti contro la PA

Indice di trasparenza calcolato sulla base dell'attestazione annuale dell'Organismo di valutazione	Pubblicazione	Per tutta la validità del Piano	Dirigenti/responsabili della pubblicazione dei dati	Attestazione dall'Organismo di valutazione	Effettuato
	Completezza del contenuto	Per tutta la validità del Piano	Dirigenti/responsabili della pubblicazione dei dati	Attestazione dall'Organismo di valutazione	Effettuato
	Completezza rispetto agli uffici	Per tutta la validità del Piano	Dirigenti/responsabili della pubblicazione dei dati	Attestazione dall'Organismo di valutazione	Effettuato
	Aggiornamento	Per tutta la validità del Piano	Dirigenti/responsabili della pubblicazione dei dati	Attestazione dall'Organismo di valutazione	Effettuato
	Apertura formato	Per tutta la validità del Piano	Dirigenti/responsabili della pubblicazione dei dati	Attestazione dall'Organismo di valutazione	Attestato

\*Per il richiamo al pantouflage si rimanda alla precedente sezione dedicata nel presente PIAO.

\*\* Per il richiamo al whistleblowing si rimanda alla precedente sezione dedicata nel presente PIAO

#### **2.3.4. Monitoraggio sull' idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione**

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Dirigenti, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e il Nucleo di Valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

### 3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1. Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

##### 3.1. Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione.

Situazione attuale	Situazione futura
<ul style="list-style-type: none"><li>• Nelle funzioni attribuite, dal <u>D.lgs. 198/2006</u>, di promozione e controllo dei principi di pari opportunità e non discriminazione per donne e uomini sul lavoro.</li><li>• Promuove le pari opportunità e le buone prassi per favorire la conoscenza dei diritti dei lavoratori e il contrasto alle discriminazioni.</li><li>• Offre consulenze gratuite a tutti coloro che si sentono vittime di discriminazioni in ambito lavorativo, collabora con l'Ispettorato del Lavoro, sindacati enti paritari locali</li><li>• Svolge un ruolo importante incidendo sulle situazioni che sono di ostacolo alla realizzazione della piena parità uomo-donna sul lavoro.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Incoraggiare la costituzione dei CUG</li><li>• Continuare la promozione di azioni positive</li><li>• Continuare a svolgere tutto ciò previsto dal <u>D.lgs. 198/2006</u></li><li>• Diffondere il ruolo della consigliera di parità in tutti gli ambiti lavorativi.</li></ul>

<ul style="list-style-type: none"><li>• Collabora ed organizza convegni e tavole rotonde per la diffusione di buone prassi e la formazione</li><li>• Il lavoro svolto è rendicontato sia alle Consiglieri Nazionali presso il Ministero del Lavoro, sia all'ufficio di presidenza della Provincia di Asti</li></ul>	
---	--

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano delle Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le situazioni di diseguità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Ente.

Il Piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna), come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

Contribuisce altresì a definire e valutare il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance, previsto dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 che prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Per realizzare effettive pari opportunità si intende con il presente atto attivare concrete politiche di genere e la tappa fondamentale e prioritaria è rappresentata appunto dal piano triennale delle azioni positive.

La promozione di una politica attiva del lavoro in particolare dovrà favorire:

- una organizzazione tendente a superare gli stereotipi che ancora oggi portano ad una forte sottorappresentanza delle donne nel mondo del lavoro specie nelle funzioni che richiedono maggiori competenze e responsabilità e quindi migliori retribuzioni;
- una migliore conciliazione dei tempi di lavoro con le necessità familiari anche mediante una diversa organizzazione del lavoro ed una migliore ripartizione delle responsabilità tra i due sessi;
- la predisposizione di buone prassi che consentano alla donna al rientro dalla gravidanza l'immediato recupero in ordine alla necessaria formazione che si rende indispensabile dopo l'assenza.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di

Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il presente Piano di Azioni Positive costituisce l'aggiornamento per l'anno 2024 del Piano adottato per il triennio 2022-2024 in una visione di continuità sia programmatica che strategica ed è rivolto a promuovere all'interno dell'Ente l'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Ai sensi dell'articolo 1 del DPR n. 81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022, il presente Piano delle Azioni Positive risulta essere uno dei documenti facenti parte del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Normativa di riferimento:

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nellavoro”: ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità);
- D.L. 30 marzo 2001, n. 165 , art 57 comma 1 lett. d) del “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” che disciplina i programmi di azioni positive e l'attività dei CUG, nell'ambito delle proprie disponibilità' di bilancio possono essere finanziate dalle PP.AA;
- D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna” così come modificato con D.Lgs. del 25 gennaio 2010 n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;
- Direttiva del 23/05/2007 del Ministero per le Riforme e Innovazione nella P.A. e del Ministero per i diritti e le pari opportunità “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”;
- D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della L. 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività....sistema di misurazione e valutazione della performance...”;

- Legge 183/2010, Art 21 che stabilisce che “le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro” ;
- D.L. 25 gennaio 2010 n. 5 “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle Pari Opportunità e della Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull’applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne;
- Raccomandazione n. 5 marzo 2010 Comitato dei Ministri del Consiglio d’Europa agli Stati membri - “Misure per combattere la discriminazione basata sull’orientamento sessuale o l’identità di genere”;
- Direttiva n. 2 del 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, che ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la precedente Direttiva del 4 marzo 2011, “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”, con l’intento di rafforzare i CUG all’interno delle amministrazioni pubbliche.
- Regolamento degli Uffici e dei Servizi del Personale Provinciale (DGP n. 38 del 21/02/2011 esuccessivi aggiornamenti), che assume le Pari Opportunità come uno dei principi a cui si ispira l’organizzazione dell’Ente a partire dalla centralità delle risorse umane «...quale condizione essenziale per il buon andamento e l’efficacia dell’azione amministrativa » (titolo VI,art.42);

La Provincia di Asti, in conformità con i precedenti Piani di Azioni Positive adottati, nel contesto normativo sopra descritto, adotta il presente Piano al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale e per attuare una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

In questo contesto, la Provincia di Asti ritiene necessario estendere l’ambito di applicazione

del principio rispetto al dettato normativo, che si riferisce solo ed esclusivamente alla componente femminile dell'organico ed alle sue eventuali esigenze. Si ritiene infatti opportuno che il principio Pari Opportunità sia sostenuto e promosso, anche attraverso la realizzazione di azioni positive, rispetto a tutti i profili sociali che possono trovarsi in situazione di marginalità, svantaggio o discriminazione nell'organizzazione, valutando il peso non solo delle differenze tra uomini e donne, ma anche di quelle tra donne e donne e tra uomini e uomini, nella prospettiva di una società giusta ed un ambiente di lavoro in cui sia garantito il massimo benessere di tutti i dipendenti, oltre che richiesto il necessario investimento operativo ai fini della complessiva efficienza del sistema.

A seguito alla legge di riforma delle Province (Legge n. 56/2014, recante "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di Comuni"), anche la Provincia di Asti ha dovuto rivedere il proprio assetto in quanto la legge ha dettato specifiche disposizioni ridisegnando l'organizzazione e le modalità di riordino delle funzioni amministrative di competenza dell'Ente "Provincia".

Al 31 dicembre 2023 la Provincia si trova con n. 120 dipendenti a tempo indeterminato impegnati nelle funzioni considerate fondamentali per l'Ente: gestione e manutenzione strade, gestione e manutenzione scuole, ambiente, pianificazione territoriale, assistenza agli enti locali, statistica, pari opportunità, oltre ai servizi trasversali necessari per garantire il funzionamento dell'Amministrazione.

A costoro si aggiunge il personale regionale assegnato e distaccato presso la Provincia di Asti pari a n. 17 dipendenti.

Ed è in considerazione di questo scenario che la Provincia di Asti realizza il proprio Piano, indicando azioni fattibili, realizzabili e monitorabili.

Il presente Piano si suddivide in tre parti:

- a) analisi della situazione del personale dipendente (risultati eventuale questionario) e delle richieste pervenute;
- b) le attività e le azioni consolidate;
- c) le azioni positive.

**a) ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE**

La situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (inclusi i dirigenti), al **31/12/2023**, offre il seguente quadro di raffronto:

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO n. 120

DONNE n. 47 (39%)

UOMINI n. 73 (61%)

A questi vanno aggiunti:

- n. 1 Segretario Generale;
- n. 2 Istruttori (ex Cat. C) con contratto di Formazione e Lavoro;
- n. 4 Istruttori (ex Cat. C) a tempo determinato;
- n. 2 Funzionari (ex Cat. D) a tempo determinato.

***Personale a tempo indeterminato\****

Inquadramento	Uomini	Donne
Operatori (ex Cat. A)	1	0
Operatori Esperti (ex Cat. B)	24	5
Istruttori (ex Cat. C)	22	16
Funzionari (ex Cat. D)	25	26
Posizioni Organizzative - Elevata Qualificazione (inseriti anche nella ex Cat. D)	7	7
DIRIGENTI	1	0

**Personale a tempo determinato\***

Inquadramento	Uomini	Donne
Operatori (ex Cat. A)	0	0
Operatori Esperti (ex Cat. B)	0	0
Istruttori (ex Cat. C)	1	3
Funzionari (ex Cat. D)	1	1
DIRIGENTI (art. 110 TUEL)	1	0

### *Lavoro flessibile*

Forme di lavoro	Uomini	Donne
Telelavoro/Lavoro da Remoto	3	13
Smart working	0	0
Interinale/Somministrazione	0	1
Formazione lavoro	0	2

### **Personale distaccato/assegnato dalla Regione Piemonte\***

Inquadramento	Uomini	Donne
Operatori (ex Cat. A)	0	0
Operatori Esperti (ex Cat. B)	1	1
Istruttori (ex Cat. C)	4	4
Funzionari (ex Cat. D)	2	5

La presenza di una significativa presenza fra i dipendenti provinciali di donne, su cui gravano tradizionalmente in misura predominante gli impegni di cura familiare, impone la promozione di politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono tutti i dipendenti e le loro famiglie, con particolare attenzione alla componente femminile.

La conciliazione vita-lavoro interessa tutto il personale in quanto, al fine di favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, di lavoro e personali, si riconosce

una flessibilità giornaliera sull'orario di servizio a tutti i lavoratori dell'Ente, con riguardo anche a situazioni particolari ed esigenze personali.

In ogni caso, indipendentemente dal genere, le azioni saranno rivolte a quei lavoratori che si fanno/faranno carico dei principali oneri familiari, anche sulla base dei suggerimenti pervenuti dai dipendenti.

Si evidenzia a tal proposito che n. 7 dipendenti (di cui n. 4 uomini e n. 3 donne) utilizza la Legge n. 104/1992,

Il tema del lavoro agile, divenuto fondamentale in occasione della difficile condizione sociale e lavorativa che ha caratterizzato gli anni 2020 e 2021, potrebbe essere utilizzato, compatibilmente con le dotazioni informatiche e con l'adozione delle prescritte misure di sicurezza, quale azione di sostegno alla famiglia ed alle persone in condizioni di fragilità nei limiti e secondo le modalità previste dalla legge.

## **b) ATTIVITÀ ED AZIONI CONSOLIDATE**

Molti istituti a favore delle pari opportunità, previsti dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti che si elencano di seguito, sono da anni operativi presso l'Ente:

a) composizione delle Commissioni di concorso delle procedure di assunzione conforme a quantostabilito dalla normativa vigente, con componenti di entrambi i sessi;

b) presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali; a tal proposito si evidenzia che gli incarichi dirigenziali e di Posizione Organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità, garantendo alla componente femminile la valorizzazione e la carriera; presso l'ente al momento non sono presenti dirigenti di sesso femminile.

Gli incarichi di Elevata Qualificazione (ex. Posizione Organizzativa) sono stati conferiti a n. 14 dipendenti di cat. D: di questi n.7 sono uomini e n. 7 donne;

c) partecipazione delle donne lavoratrici a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, attraverso l'organizzazione di corsi in sede, nelle giornate di rientro;

d) particolare considerazione delle esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per quanto possibile;

e) trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne, nonché applicazione delle medesime condizioni per l'accesso alle prestazioni previdenziali.

### c) LE AZIONI POSITIVE

Le azioni positive di questo Piano hanno lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente a beneficio sia dei dipendenti sia dell'Amministrazione Provinciale.

Il Piano delle Azioni Positive ha validità triennale ovvero fino al 2026.

I progetti di seguito evidenziati sono in continuo divenire, quindi l'attuale rappresentazione è da considerarsi sempre "in progress" ed aggiornabile ogni anno.

Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta la rimodulazione degli interventi a seguito emersione di nuove opportunità ovvero nuovibisogni o emergenze organizzative.

Rimangono validi gli obiettivi/azioni già indicati nei precedenti piani triennali ed in particolare nel Piano 2020-2023 che, opportunamente aggiornati, sono ritenuti comunque di particolare interesse.

Il nuovo Piano rimane orientato alla realizzazione di obiettivi di natura ampia, capaci di esternarsi positivamente sull'intero contesto lavorativo, quali:

- 1) il "**benessere organizzativo**", attraverso l'azione congiunta di più Servizi dell'Ente, che si concretizzerà mettendo a disposizione vari strumenti operativi che consentano a tutto il personale un migliore svolgimento della prestazione lavorativa;
- 2) la "**conciliazione vita-lavoro**", diretta all'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro, ove lo consentano le dotazioni informatiche e la messa a punto delle prescritte misure di sicurezza esalute, al fine di favorire i bisogni di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali del personale;
- 3) la "**comunicazione e trasparenza e la valorizzazione degli organismi di parità**", mediante la realizzazione di attività dirette a:
  - a) incentivare la formazione e l'informazione sul tema della differenza di genere per:
    - stimolare la sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità;
    - l'abbattimento degli stereotipi;

- la valorizzazione delle differenze di genere;
  - la diffusione di una cultura rispettosa dei generi e di contrasto a qualsiasi forma di violenza, diretta ed indiretta, alle discriminazioni ed ai rischi emergenti;
- b) promuovere l'attività della Consigliera di parità e degli altri organismi di parità per:
- la promozione e il sostegno del CUG inteso come sportello per i dipendenti e le dipendenti;
  - il potenziamento del rapporto tra gli organismi di parità (Consigliera di Parità provinciale, CUG).

#### Aggiornamento attività anno 2023

Nel corso del 2023 sono proseguite le azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione riguardanti le pari opportunità, il contrasto alla violenza e alla discriminazione di genere.

E' stata attivata, su iniziativa della Consigliere di parità, una linea di segreteria telefonica - gratuita - per segnalare eventuali discriminazioni subite sul posto di lavoro.

Sono state valorizzate e proposte buone pratiche e soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo, il senso di appartenenza all'Ente e di responsabilità sulla propria attività come parte attiva nell'ambito dell'organizzazione.

Sono stati realizzati percorsi formativi, rivolti in particolare al personale neoassunto, finalizzati all'acquisizione delle competenze di base in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 37 del D.Lgs. 81/2008).

#### **NUOVI OBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2024-2026 ANNO 2024**

Obiettivo 2 “Conciliazione vita-lavoro comunicazione e trasparenza e la valorizzazione degli organismi di parità”

Aggiornare i contenuti del Regolamento vigente per adeguarlo al modificarsi delle necessità dell'Ente e favorire la conciliazione vita-lavoro del personale dipendente e disciplinare gli aspetti giuridici, amministrativi, organizzativi e tecnologici connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi e tempi diversi da quelli abituali e conseguenti misure attuative, sulla base di quanto previsto dal CCNL 2019- 2021.

Obiettivo 3: “Comunicazione e trasparenza e la valorizzazione degli organismi di parità”

Parità e Pari Opportunità

Continuare a condividere la programmazione di attività ed eventi di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità e della violenza di genere.

Obiettivo 3: “Comunicazione e trasparenza e la valorizzazione degli organismi di parità”

Interventi per favorire lo sviluppo del linguaggio di genere.

Sensibilizzare i dipendenti sulla necessità di adottare un linguaggio rispettoso delle diversità dei generi nella documentazione scritta mediante la definizione di interventi organizzativi e formativi che favoriscano l'acquisizione di modelli di comunicazione e linguaggio condivisi.

Obiettivo 3: “Comunicazione e trasparenza e la valorizzazione degli organismi di parità”

Rinnovo e valorizzazione del CUG:

- Avviare le procedure di selezione e nomina per il rinnovo dei componenti del Comitato Unico di Garanzia dell'Ente;
- Garantire adeguati strumenti di intervento al Comitato Unico di Garanzia rafforzandone il ruolo istituzionale e propulsivo, nell'ambito del proficuo rapporto di collaborazione avviato in questi anni;
- Sviluppare conoscenze specifiche sui temi di competenza del CUG e favorire la partecipazione dei componenti del CUG ad interventi formativi organizzati da enti ed istituzioni del territorio.

Nel periodo di vigenza del Piano sono previste attività di monitoraggio da parte del Comitato Unico di Garanzia che potrà valutare i risultati e l'efficacia delle azioni positive adottate. Saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte dalle lavoratrici e dai lavoratori nonché dai Dirigenti, in modo da poter procedere ad adeguati aggiornamenti del Piano

### **Obiettivi per il miglioramento della salute digitale**

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2024-2026 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Il Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione (Piano Triennale o Piano) è uno strumento essenziale per promuovere la trasformazione digitale del Paese e, in particolare, quella

della Pubblica Amministrazione italiana, attraverso la declinazione della strategia in materia di digitalizzazione in indicazioni operative, quali obiettivi e risultati attesi, riconducibili all'azione amministrativa delle PA.

Il 22 settembre 2022 è entrato in vigore il Regolamento che rende pienamente operativo il PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione con lo scopo di unificare i principali documenti strategici di molte pubbliche amministrazioni in un'ottica di semplificazione.

Il tema del digitale non viene ignorato dal PIAO ma nel medesimo ad oggi non è previsto l'inserimento del piano triennale dell'informatica.

Il piano triennale per l'informatica dell'ente è fondamentale per organizzare le attività relative all'attuazione della transizione digitale dell'ente che richiedono programmazione (adempimenti, acquisti informatici, migrazione dei servizi, formazione del personale, ecc

Mentre, con riferimento ad altri documenti di programmazione, si è optato per la soppressione dei piani che prevedevano i medesimi adempimenti in quanto superati dall'adozione del PIAO, in tema di digitalizzazione è prevista la sola soppressione, in quanto assorbita nelle apposite sezioni del PIAO, dell'articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244, che disciplina il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio.

È previsto, poi, l'inserimento nel Piano di generici "obiettivi di digitalizzazione" e degli obiettivi in materia di accessibilità.

Come previsto dal comma 2 del citato articolo 6 della L.113/2021 il Piao dovrebbe definire

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) 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;

Quanto segnatamente ai contenuti del Piano in materia di digitalizzazione:

- all'interno della sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione" dovranno essere inseriti:
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi, strumenti e azioni individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti;
- rischi corruttivi e trasparenza.
- all'interno della sezione "Organizzazione e capitale umano":
- l'organizzazione del lavoro agile con l'indicazione di strategia e obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro adottati dall'amministrazione.

Ad oggi a livello nazionale, dall'AgID, non è prevista nessuna disposizione, con riferimento al Piano triennale ICT che ogni ente dovrebbe adottare per declinare all'interno del proprio contesto la strategia in materia di digitalizzazione elaborata, quindi per quanto riguarda gli obiettivi si rinvia ai contenuti del Piano Triennale dell' Informatica 23 – 25 approvato con Delibera del Consiglio Provinciale n. 49 del 29/09/2023 segnalando che è di imminente approvazione consigliare il nuovo Piano Triennale 24-26.

Altri elementi sull'applicazione della digitalizzazione dell'ente e dell'attività lavorativa sono riportate e desumibili nelle sezioni del presente Piao.

### **Piano delle dotazioni strumentali**

Il D.L.124/2019 (il cd decreto fiscale) all'art. 57 comma 2 lettera e) ha previsto a decorrere dal 2020 la cessazione per gli enti locali delle disposizioni di cui alla L. 244/2007 in materia di contenimento e riduzione della spesa.

Si evidenzia che le dotazioni strumentali vengono costantemente monitorate e sostituite in caso di obsolescenza compatibilmente con le disponibilità finanziarie sulla base della programmazione contenuta nel Piano dell' Informatica.

### 3.1.3. Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

<b>INDICATORE</b>	<b>VALORE DI PARTENZA 2022</b>	<b>TARGET 2023</b>	<b>TARGET 1° ANNO 2024</b>	<b>TARGET 2° ANNO 2025</b>	<b>TARGET 3° ANNO 2026</b>	<b>Note</b>
Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni definitive di parte corrente	97,509	84,695	75,168	74,986	74,450	come da indicatori allegati al bilancio previsionale 2024 - 2026
Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni definitive di parte corrente	94,102	90,000	90,000	90,000	90,000	indicatori target messi d'ufficio
Incidenza spese rigide (disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	21,175	21,971	16,711	17,583	17,019	come da indicatori allegati al bilancio previsionale

						2024 - 2026
Incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente	16,736	15,531	15,781	15,861	15,872	come da indicatori allegati al bilancio previsionale 2024 - 2026
Spesa di personale procapite (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)	26,579	28,387	28,616	27,913	27,401	come da indicatori allegati al bilancio previsionale 2024 - 2026
Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti <i>(di cui al Comma 1, dell'articolo 9, DPCM del 22 settembre 2014)</i>	-3	-9	-9	-9	-9	indicatori target messi d'ufficio
Incidenza nuovi residui attivi di parte corrente su stock residui attivi di parte corrente	28,931	30,000	35,000	35,000	35,000	indicatori target messi d'ufficio
Incidenza nuovi residui passivi di parte corrente su stock residui passivi correnti	26,435	25,000	25,000	25,000	25,000	indicatori target messi d'ufficio
Incidenza nuovi residui passivi in c/capitale su stock residui passivi in conto capitale al 31 dicembre	99,868	99,000	99,000	99,000	99,000	indicatori target messi d'ufficio

Incidenza investimenti sul totale della spesa corrente e in conto capitale	22,453	45,981	32,685	9,880	8,104	come da indicatori allegati al bilancio previsionale 2024 - 2026
Investimenti diretti procapite (in valore assoluto)	33,049	163,885	92,231	18,899	18,025	come da indicatori allegati al bilancio previsionale 2024 - 2026
Indebitamento procapite (in valore assoluto)	137,068	135,000	135,000	135,000	135,000	indicatori target messi d'ufficio
Incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti	3,510	3,396	2,757	2,607	2,508	come da indicatori allegati al bilancio previsionale 2024 - 2026
Incidenza degli interessi passivi sulle anticipazioni sul totale della spesa per interessi passivi	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	come da indicatori allegati al bilancio previsionale 2024 - 2026
Utilizzo medio Anticipazioni di tesoreria	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	come da indicatori allegati al bilancio previsionale 2024 - 2026
Incidenza quota libera di parte corrente nell'avanzo	5,338	4,000	1,000	1,000	1,000	indicatori target messi d'ufficio

Incidenza quota libera in c/capitale nell'avanzo	1,457	1,000	1,000	1,000	1,000	indicatori target messi d'ufficio
Incidenza quota accantonata nell'avanzo	40,682	45,000	48,000	48,000	48,000	indicatori target messi d'ufficio
Incidenza quota vincolata nell'avanzo	52,524	50,000	50,000	50,000	50,000	indicatori target messi d'ufficio
Parametri deficitari	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	come da indicatori allegati al bilancio previsionale 2024 - 2026

\* Alla data di stesura del presente documento, il Rendiconto 2023 non è ancora stato approvato e di conseguenza non sono disponibili gli indicatori aggiornati al 2023.

## **TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI**

Nell'ambito dei sistemi di misurazione e valutazione della performance, secondo il D.L. n. 13/2023, le pubbliche amministrazioni devono obbligatoriamente considerare “specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento”.

Tali specifici obiettivi devono essere “valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento”.

Il rispetto dei tempi di pagamento rientra tra gli “Obiettivi generali” previsti dall'art. 5, co. 1, lett. a), del D.Lgs. n. 150/2009.

Inoltre, le procedure di infrazione europea, attivate nei confronti dell'Italia al fine di rispettare i termini di pagamento e a vantaggio del sistema economico-produttivo, hanno determinato la necessità di tale misura.

Gli obiettivi sono attribuiti ai “dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture”.

Nello specifico si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale dell'art. 1, co. 859, lettera b), e co. 861, della Legge n. 145/2018.

Il competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile deve verificare il raggiungimento degli obiettivi sul rispetto dei tempi di pagamento, sulla base degli indicatori elaborati dalla piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio.

Di conseguenza, gli enti tenendo conto delle indicazioni normative daranno puntuale attuazione a questa novità nell'ambito dei sistemi di misurazione e valutazione della performance.

I criteri per la base di calcolo per gli anni 2024/2025 sono indicati nella circolare della R.G.S. e Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2024, in funzione della verifica del raggiungimento dell'obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento, il parametro di riferimento, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato è rappresentato dall'indicatore di ritardo annuale.

A questo riguardo la Provincia di Asti ha rispettato nel 2023 l'obiettivo di performance relativo alla tempestività dei pagamenti in quanto ha come indicatore annuale di tempo medio ponderato - 9,39 giorni.

### **3.2. Organizzazione del lavoro agile**

Il lavoro agile costituisce uno strumento di miglioramento dei servizi pubblici e d'innovazione organizzativa e favorisce l'equilibrio fra tempi di vita e lavoro.

Il TITOLO VI - LAVORO A DISTANZA del CCNL degli enti locali sottoscritto il 16/11/2022 dagli articoli 63 a 69 disciplina il lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza.

L'organizzazione dell'Ente non prevede al momento una disciplina del lavoro agile (smart working), mentre prevedeva la disciplina del Telelavoro, sostituita dal Lavoro da Remoto come disciplinata dagli artt. 68-69-70 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022.

Sono attualmente in corso n. 6 progetti di Telelavoro per dipendenti con particolari esigenze familiari e di salute. Tali progetti non saranno rinnovabili, secondo l'art. 70 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022, ma eventualmente convertiti alla scadenza in nuovi progetti di Lavoro da Remoto.

Sono attualmente in corso n. 11 progetti di Lavoro da Remoto per dipendenti con particolari esigenze familiari e di salute. Tali progetti hanno scadenze variabili che vanno dal 30/06/2023 al 31/12/2024 e sono soggetti ad eventuali proroghe future.

Obiettivo dell'Ente è disciplinare, quanto non ancora regolato, entro la fine del 2024 con decorrenza 2025, in materia di lavoro a distanza in coerenza con gli articoli del CCNL succitati previo confronto ai sensi dell'art. 5 del contratto medesimo.

<b>INDICATORE</b>	<b>VALORE DI PARTENZA 2022</b>	<b>TARGET 2023</b>	<b>VALORE DI PARTENZA/RISULTATO 2023</b>	<b>TARGET ANNO 2024</b>	<b>TARGET ANNO 2025</b>	<b>TARGET ANNO 2025</b>
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No)	NO	SI	NO	SI	SI	SI
Unità in lavoro agile	17/18	20	17	18	18	18
Totale (in percentuale) di unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	14%	15%	13%	14%	13%	13%
% applicativi consultabili in lavoro agile	75%	80%	75%	80%	80%	80%
% Banche dati consultabili in lavoro agile	75%	80%	75%	80%	80%	80%

### 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Rappresentazione del personale al 01/01/2024

Personale a tempo indeterminato:

- Area degli Operatori (Ex. Cat. A) n. 1
- Area degli Operatori Esperti (Ex. Cat. B) n. 29
- Area degli Istruttori (Ex. Cat. C) n. 38
- Area dei Funzionari/E.Q. (Ex. Cat. D) n. 50
- Dirigenti n. 3 (di cui 1 è il Segretario Generale)

Totale n. 120

Personale a tempo determinato:

- Contratti in Formazione e Lavoro n. 2
- Contratti legati al PNRR n. 2
- Tempi determinati 36 mesi n. 4
- Dirigente (art. 110 D.Lgs 267/2000) n. 1

Totale n. 9

Totale generale n. 129

Altro Personale:

- Segretario n. 1
- Contratto in Somministrazione di lavoro n. 1

- Volontario n. 1

- Tirocinanti n.3

**Totale**

## **La programmazione delle risorse umane 2024/2026**

Il DI n.162/2019, convertito dalla L. n.8/2020 all'art.17 comma 1 bis cita: *«..... le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione." .*

In attuazione delle disposizioni sopra citate la normativa di riferimento per le assunzioni delle province è DPCM del 11/01/2022 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale in data 28.2.2022 ad oggetto “Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane”;

Il nuovo Decreto dispone il superamento della regola del turn-over e l'introduzione della regola della sostenibilità finanziaria per la quale la capacità assunzionale è determinata in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

Il nuovo DM prevede inoltre che dal 2022 le Province possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) che, rapportata alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, non determini il superamento del valore soglia (percentuale) definito per ciascuna fascia demografica dallo schema di decreto:

- a) province con meno di 250.000 abitanti, 20,8 per cento;
- b) province da 250.000 a 349.999 abitanti, 19,1 per cento;
- c) province da 350.000 a 449.999 abitanti, 19,1 per cento;
- d) province da 450.000 a 699.999 abitanti, 19,7 per cento;

e) province con 700.000 abitanti e oltre, 13,9 per cento

Il DPCM dispone che le nuove regole per le assunzioni a tempo indeterminato si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2022.

In fase di prima applicazione e fino al 31/12/2024 le Province che si trovano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024.

Per il medesimo periodo 2022-2024 le province possono utilizzare le facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022, se più favorevoli rispetto alle facoltà assunzionali connesse ai suddetti incrementi percentuali, e fermo restando il limite del valore soglia.

Le Province che si trovano al di sopra di tale valore soglia, dovranno invece adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

Le novità intervenute nella materia del personale consentono alle Province di ampliare le possibilità di assunzione sulla base delle esigenze specifiche e tenendo conto della situazione finanziaria di ogni ente, aggiornando i Piani di riassetto organizzativo e i Piani triennali dei fabbisogni di personale alla nuova disciplina.

In base ai disposti normativi indicati si è proceduto quindi come da prospetto sotto riportato a verificare il rispetto del valore soglia del 20,8 ricadendo la Provincia, per numero di abitanti, nella prima fascia.

In assenza ad oggi di specifiche indicazioni i dati sia delle entrate che delle spese di personale sono riportate al lordo delle poste “vincolate” quali ad esempio, la spesa di personale effettivamente impiegato nello svolgimento di funzioni delegate dalla Regione, comandi, incentivi.

E' stato quindi contabilizzato tutto il Macro aggregato 01 nonché le voci ricadenti nel piano dei conti 1.03.02.12.000 (lavoro interinale e tirocinio extracurricolare); il FCDE che nettizza le entrate.



Il rispetto del valore soglia permette quindi di procedere all'incremento rispetto alla spesa 2019 (calcolata come anzidetto) del 22%.

Tale calcolo è per l'Ente Provincia più vantaggioso rispetto all'utilizzo delle facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022, possibilità prevista dall'art.5 comma 2 del DM e viene pertanto utilizzato quale limite massimo di riferimento.

In base ai disposti normativi indicati si è proceduto quindi come da prospetto sotto riportato a verificare il rispetto del valore soglia del 20,8 ricadendo la Provincia, per numero di abitanti, nella prima fascia; tale valore soglia è rispettato sia con riferimento ai dati di rendiconto relativi all'ultimo triennio che sulla base delle previsioni di bilancio 24-26 comprensive delle nuove assunzioni previste.

	<b>bil 2024 iniziale</b>			<b>bil 2025 iniziale</b>			<b>bil 2026 iniziale</b>	
macro 01	5.589.243,31		macro 01	5.450.448,74		macro 01	5.350.731,36	
codici spesa 1.03.02.12.000			codici spesa 1.03.02.12.000			codici spesa 1.03.02.12.000		
	57.800,00			-			-	
<b>totale</b>	<b>5.647.043,31</b>	<b>(a)</b>	<b>totale</b>	<b>5.450.448,74</b>	<b>(a)</b>		<b>5.350.731,36</b>	<b>(a)</b>
entrate tit 1	14.550.000,00		entrate tit 1	14.550.000,00		entrate tit 1	14.550.000,00	
entrate tit 2	16.560.776,58		entrate tit 2	16.666.035,45		entrate tit 2	16.990.182,64	
entrate tit 3	13.495.156,21		entrate tit 3	13.498.156,21		entrate tit 3	13.496.397,41	
	44.605.932,79	<b>(b)</b>		44.714.191,66	<b>(b)</b>		45.036.580,05	<b>(b)</b>
fcde previsionale	6.721.056,57	<b>(-)</b>	fcde previsionale	6.721.056,57	<b>(-)</b>	fcde previsionale	6.721.056,57	<b>(-)</b>
	<b>37.884.876,22</b>	<b>(b1)</b>		<b>37.993.135,09</b>	<b>(b1)</b>		<b>38.315.523,48</b>	<b>(b1)</b>
rapporto a/b1	14,91		rapporto a/b1	14,35		rapporto a/b1	13,96	

Si rappresenta che è stato considerato l'intero macro 01 quindi considerando anche le assunzioni PNRR finanziate dai quadri economici quindi dal titolo IV di entrata (entrata che non rientra nel calcolo), gli incentivi, i comandi, le assunzioni ex art. 208 CDS, i tempi determinati. Quindi l'importo complessivo della spesa di personale in essere e la previsione di spesa per nuove assunzioni non presenta criticità nel rispetto del valore soglia.

Il problema si pone invece sulla sostenibilità finanziaria e, quindi, in assenza del rendiconto 2023 e in presenza delle criticità evidenziate in occasione dell'approvazione del bilancio di previsione 2024, inizialmente il piano delle assunzioni per l'anno 2024 ripropone quanto indicato nella annualità 2024 del piano dei fabbisogni 23/25 aggiornato con DP n. 76 del 03/10/2023 come già indicato nell'apposita sezione del DUP e conseguente Nadup approvati rispettivamente con DCP n.57/2023 e 63/2023, integrando con nuove assunzioni che non impattano con maggiori oneri, per quanto esposto, nei paragrafi seguenti sugli equilibri dell'ente.

Si evidenzia inoltre la necessità di porre attenzione al rispetto del valore soglia anche in fase di aggiornamento del triennio 2021/2023 a seguito approvazione del rendiconto 2023.

Dati numerici da vedere con ufficio stipendi e corretta classificazione/ denominazione

ASSUNZIONI a tempo indeterminato e progressioni ANNO 2024						
N.	Profilo Professionale	Cat.	Modalità di copertura posto	Decorrenza assunzione	Spesa Annuale per unità	Spesa in base alla decorrenza stimata 2024
1*	Operatore	Operatore (Ex. A)	Chiamata Pubblica Centro per l'Impiego	2024	28.524,90 €	Lug 24 -6 mesi 14.262,45 €
1*	Istruttore Tecnico	Istruttore (Ex. C1)	Progressione Verticale da Op. Esp. (Ex. B) a Istrut. (Ex. C)	2024	3.694,08 € <i>(differenziale stipendiale massimo)</i>	Lug 24 -6 mesi 1.847,04 € <i>(differenziale stipendiale massimo)</i>
1*	Istruttore Amministrativo	Istruttore (Ex. C1)	Progressione Verticale da Op. Esp. (Ex. B) a Istrut. (Ex. C)	2024	3.517,68 € <i>(differenziale stipendiale massimo)</i>	Lug 24 -6 mesi 1.758,84 € <i>(differenziale stipendiale massimo)</i>
2*	Funzionario Amministrativo	Funzionario e dell'E.Q. (Ex. D1)	Progressione Verticale da Istrut. (Ex. C) a Funz. E.Q. (Ex. D)	2024	5.598,72 € <i>(differenziale stipendiale massimo)</i>	Lug 24 -6 mesi 2.799,36 € <i>(differenziale stipendiale massimo)</i>

2**	Agenti di vigilanza	Istruttore (Ex. C1)	Graduatoria altri enti o concorso	2024	33.894,03	Aprile 24 – 8 mesi 22.596,02
1**	Istruttore Amministrativo	Istruttore (Ex. C)	Mobilità	2024	33.357,33	9 mesi 25.018,02
2**	Istruttore Amministrativo	Istruttore (Ex. C)	Trasformazione contratto FL in tempo indeterminato	2024	33,357,33	5 mesi 13.898,00

In merito a quanto esposto in tabella si precisa che per le voci indicate da \* trattasi di riproposta delle assunzioni già previste nella 2^ annualità piano dei fabbisogni 23/25 e per le quali il bilancio di previsione 24/26 ha già previsto idoneo stanziamento.

Per quanto concerne la maggior spesa conseguente a quanto riportato in tabella per le voci indicate da \*\*gli stanziamenti di bilancio 2024/2026 presentano adeguata disponibilità come di seguito dettagliato.

## **n. 2 Addetti alla Vigilanza ambientale**

*In occasione della programmazione 23-25 si è dato atto che: per quanto riguarda le assunzioni di personale per la vigilanza (funzioni conferite) il reclutamento è distribuito negli anni 2023-2024 in relazione alla sostenibilità finanziaria e il bilancio regionale garantirà la necessaria copertura finanziaria per procedere ai nuovi reclutamenti che dovranno essere effettuati direttamente agli enti. A seguito dell'approvazione del Bilancio da parte della Regione si potrà quindi provvedere alla sottoscrizione degli accordi e alle attività di arruolamento.*

Sulla base di quanto sopra esposto si indica che a fine anno 2023 è stato assunto dalla graduatoria dell'ente una unità ex cat D che è stato assegnato alla vigilanza ambientale e la cui spesa sarà rimborsata a consuntivo dalla Regione Piemonte.

.Nel corso del 2024 essendo previsto il collocamento a riposo di due ulteriori unità si procederà alla sostituzione attingendo dalla graduatoria di altri enti.

La spesa per le due assunzioni sarà interamente sostenuta, a consuntivo, dalla Regione Piemonte.

Si procederà quindi ad una conseguente variazione di bilancio in entrata e in spesa ad avvenuta definizione delle assunzioni.

Trattandosi di spesa etero finanziata per nuove assunzioni, ai fini del calcolo del valore soglia, la spesa sarà dedotta parimenti all'entrata.

## **n. 1 Istruttore per servizio Trasporto merci privati**

A seguito della mobilità verso altro ente del dipendente categoria ex cat C addetto a tempo indeterminato all'ufficio trasporti merci privato si rende necessario procedere all'assunzione di una nuova unità stessa qualifica per garantire lo svolgimento del Servizio.

La spesa per il dipendente passato ad altro ente era prevista a bilancio e di conseguenza la nuova assunzioni per la quale si stanno svolgendo le pertinenti procedure è ad invarianza della spesa.

## **n 2 Trasformazione contratto FL in tempo indeterminato**

Nel corso del 2023 sono stati attivati due contratti di Formazione lavoro saranno con ogni probabilità convertiti ai sensi di legge in contratti a tempo indeterminato. La spesa è già prevista a bilancio 2024/2026 per i contratti in corso.

## **TEMPI DETERMINATI E LAVORO FLESSIBILE PREVISIONI 2024/2026**

L'art. 1, c.562 della Legge 30/12/21 n.234 (legge di bilancio 2022) ha abrogato il comma 847 della Legge 27/12/17 n.205, che disponeva il limite, per le province, di ricorrere a personale con rapporti di lavoro flessibile nella misura del 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (successivamente innalzata al 50% dal comma 1ter del dell'art. 17 del DL 162/19).

A decorrere dal 2022 le province possono assumere personale a tempo determinato nel limite della stessa spesa del 2009. Le assunzioni con contratto di lavoro flessibile si effettuano al di fuori del limite espansivo consentito dal Decreto Interministeriale dell'11 gennaio 2022, pur rientrando nell'ammontare complessivo di spesa di personale da riportare alle entrate ai fini del rispetto del valore soglia.

La spesa per le assunzioni a tempo determinato per i progetti PNRR sostenuta a valere sulle maggiori risorse finanziarie derivanti dalle suddette abrogazioni, non rileva ai fini dell'art. 33 comma 1-bis del D. L. 34/2019, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, previa asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

A decorrere dal 1° gennaio 2022 la Provincia di Asti può assumere personale a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, (art. 9 comma 28 del D. L. n. 78/2010) fissato in € 254.847,00.

Il limite ai rapporti di lavoro flessibile *“è riferito ai rapporti di lavoro a tempo determinato, comprensivi di quelli in attuazione dell'art. 90 e dell'articolo 110, comma 2, del TUEL, che restano al di fuori delle dotazioni organiche”*.

I contratti dei Dirigenti a tempo determinato ex art. 110 del TUEL, comma 1, invece, non rientrano in questa fattispecie poiché coprono fabbisogni continuativi previsti nelle dotazioni organiche e sono possibili entro il limite del 50% della dotazione organica dirigenziale fermi restando l'obbligo della definizione del piano di riassetto organizzativo e i limiti previsti dai commi 844 e 845. L'art. 9 comma 28 della Legge 78/2010 infatti prevede espressamente che *“Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.”*

Alla data del 01/01/2024 risultano attivi i seguenti contratti a tempo determinato/ lavoro flessibile

- 2 unità area degli istruttori per tre anni ( scadenza 2026)
- 2 agenti di polizia provinciale per tre anni (scadenza 2026)
- 1 contratto di somministrazione ( scadenza 31/12/2024)
- 2 CF per 7 mesi ( i 5 mesi restanti inseriti nelle nuove assunzioni a T ind. per conversione) – scadenza 31/07/2024
- 3 tirocinanti per tre mesi scadenza 11/3/2024
- 2 unità area degli funzionari per tre anni PNRR ( scadenza 2026)
- 1 dirigente art. 110 comma 1 TUEL

Viene pertanto ampiamente rispettato il limite dell' art. 9 comma 28 del D. L. n. 78/2010 con la specifica che le assunzioni PNRR e il contratto del dirigente ex art. 110 non rientrano per legge nel calcolo del limite del lavoro flessibile

Si riepiloga la spesa di personale per le assunzioni / contratti già in essere in al 31/12 e la proroga dei tirocini.

	2024	2025	2026
Tempi Determinati a carico fondi ente	€ 92.000,00	€ 132.000,00	€ 132.000,00
Interinali - comprende compenso agenzia sommistrazione	€ 39.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Tempi determinati finanziati da proventi cds Art. 208	€ 35.000,00	€ 35.000,00	€ 35.000,00
Contratti Formazione e Lavoro (2 unità) - scadenza luglio 2024	€ 38.500,00	€ 0,00	€ 0,00
Tirocini	€ 12.800,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>Disponibilità - limite anno 2009</b>			
<b>€ 254.847,00</b>	<b>€ 217.300,00</b>	<b>€ 167.000,00</b>	<b>€ 167.000,00</b>

## **Pensionamenti previsti nel triennio**

### **anno 2024**

6 pensionamenti di cui  
1 Area operatori esperti  
4 Area istruttori  
1 Area Funzionari

### **anno 2025**

2 pensionamenti di cui  
2 Area Funzionari

### **anno 2026**

5 pensionamenti di cui  
1 Area Funzionari  
2 Area istruttori  
1 Area operatori esperti  
1 Area operatori

Il personale di cui è previsto il pensionamento è già stato conteggiato a bilancio 2024/2025 per i mesi di effettivo servizio e sarà rivisto in maniera dinamica sulla base dell'effettiva uscita dal servizio sulla base della normativa.

In conclusione, la programmazione per l'anno in corso dovrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati e a seguito dell'approvazione del rendiconto con conseguente verifica del valore soglia triennio 2021/2023 e della valutazione dell'impatto delle criticità.

Le assunzioni per gli anni 2025-2026 saranno oggetto di successiva programmazione.

### 3.3.1. Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 2023	TARGET ANNO 2024	TARGET ANNO 2025	TARGET ANNO 2026
Rapporto tra donne e uomini	44 donne 76 uomini	50 donne 80 uomini	55 donne 85 uomini	60 donne 90 uomini
% donne vs % uomini titolari di part-time al 31.12.2022	57% donne 43% uomini	50% donne 50% uomini	55% donne 45%uomini	55% donne 45% uomini
% donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medio giorni fruiti su base annuale	40% donne 60% uomini	40% donne 60% uomini	40% donne 60% uomini	40% donne 60% uomini
% donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale	72% donne 28% uomini	75% donne 25% uomini	75% donne 25% uomini	75% donne 25% uomini
Elaborazione e pubblicazione di un bilancio di genere	Donne: 9 h 38 min Uomini: 5h 11 min	NO	NO	NO

Presenza di uno sportello di ascolto quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso la collaborazione con la consigliera di parità	NO	SI	SI	SI
Consigliera di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti	SI	NO	NO	NO
Differenza media retribuzioni complessive	NO	1.148,45 €	1.148,45 €	1.148,45 €

<b>INDICATORE</b>	<b>VALORE ATTESO PER IL 2022</b>  <b>Dato al 31/12/2022</b>	<b>VALORE ATTESO 2023</b>	<b>VALORE RAGGIUNTO 2023</b>  <b>Dato al 31/12/2023</b>	<b>TARGET 2024</b>	<b>TARGET 2025</b>	<b>TARGET 2026</b>
Totale dipendenti al 31.12	120	130	129	130	135	140
Cessazioni a tempo indeterminato	1	3	4	8	5	3
Assunzioni a tempo indeterminato previste	7	7	5	7	10	10
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12/2023)	11	1	6	1	-	-
Copertura del Piano assunzioni a tempo indeterminato	90%	90%	90%	90%	100%	100%

Tasso di sostituzione del personale cessato	137,5%	100%	150%	100%	100%	100%
Media giorni di ferie arretrate del personale all'01/01/2023 rispetto ai giorni di ferie arretrate all'01/01/2024	13gg	10gg	13gg	10gg	10gg	10gg

### **3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale** **Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze.**

Nel corso degli ultimi anni, la formazione, complice il blocco del turnover e quindi l'incremento dell'età media dei dipendenti pubblici e gli effetti della spending review, non è stata capace di contrastare efficacemente l'obsolescenza delle competenze del personale pubblico e di formare nuove competenze per sostenere in maniera adeguata i processi di cambiamento, di riforma e di innovazione delle amministrazioni.

Per le politiche di sviluppo delle risorse umane, il PIAO rappresenta una occasione fondamentale per rilanciare e valorizzare la programmazione della formazione del personale delle amministrazioni, grazie innanzitutto al rafforzamento del legame logico e operativo con gli altri strumenti di gestione del personale e più in generale con il Piano della performance;

La migliore capacità di gestire l'intero ciclo strategico della formazione (dalla rilevazione dei fabbisogni, organizzativi e individuali, alla progettazione degli interventi formativi, alla erogazione della formazione, etc.) rappresenta la leva per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione.

Dopo quasi quindici anni, il tema della formazione e dello sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche è tornato ad essere al centro di un atto di indirizzo del Ministro per la pubblica amministrazione, prevedendo investimenti e non contenimento della spesa.

La direttiva recante «Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza» fissa i riferimenti metodologici, le priorità della formazione, gli obiettivi qualitativi e quantitativi delle amministrazioni e quelli degli individui.

La piattaforma «Syllabus» del Dipartimento della funzione pubblica, lanciata il 23 marzo 2023 consente di erogare formazione MOOC (Massive Online Open Course) a titolo gratuito per i dipendenti di tutte le amministrazioni pubbliche sui temi della transizione digitale, ecologica e amministrativa, secondo le scelte strategiche operate dalle singole amministrazioni, nel quadro dell'atto di indirizzo del Ministro per la pubblica amministrazione, prevedere un percorso di formazione individuale disegnato a partire dalla rilevazione dei gap di conoscenza e di competenza e disporre di una base di conoscenza unica e aggiornata sullo stato delle conoscenze del capitale umano della singola amministrazione, in modo da poter realizzare ulteriori investimenti mirati.

### Obiettivi formativi generali: il programma «competenze digitali»

<b>INDICATORE (Syllabus)</b>	scadenze	<b>Obiettivo rispettato</b>
Registrazione/individuazione referente/ abilitazione dipendenti	Entro il 30.06.2023	Rispettato nel 2023
Completamento delle attività di assessment e l'avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti	Entro il 31.12.2023	Rispettato nel 2023
Completamento delle attività di assessment e il conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di un'ulteriore quota non inferiore al 25%dei propri dipendenti ( <i>valore cumulato minimo 55%</i> )	Entro il 31.12.2024	Rispetto termine e N.dip*55%

Con riferimento alla tabella sopra indicata si fa presente come gli obiettivi di avvio della formazione da parte del personale della Provincia di Asti sia stato conseguito nel target dell'anno 2023 e si è previsto che entro la fine del 2024 la soglia arriverà a 55% dei dipendenti iscritta alla piattaforma Syllabus.

La programmazione e realizzazione della formazione del personale deve tener conto della drastica riduzione del personale seguita alla riforma delle Province disposta dalla legge 56/2014; solo negli ultimi anni l'ente, tra l'altro in procedura di riequilibrio finanziario, ha potuto riprendere lentamente il potenziamento delle risorse umane.

Quanto sopra esposto la Provincia si trova con un contingente di personale composti in parte da dipendenti con elevata età media che necessitano un aggiornamento normativo ed una formazione “ tecnologica e digitale” e in parte da dipendenti neo assunti che necessitano di una formazione specifica per le mansioni alle quali sono assegnate ed obbligatoria ( sicurezza).

Trasversale a tutte le categorie inoltre la necessità di formazione su tema Privacy, anticorruzione e trasparenza.

L’organizzazione, la programmazione e la partecipazione dei corsi dovranno essere compatibili con l’attività lavorativa.

### **Risorse interne ed esterne disponibili e/o “attivabili” ai fini delle strategie formative**

- Corsi di formazione obbligatoria per la sicurezza: Ditta esterna incaricata dello svolgimento delle azioni riguardanti la sicurezza dei luoghi di lavori individuati nelle figure della RSPP e del medico competente
- Tutoring per i nuovi assunti su utilizzo principali procedure: Personale interno (PO o Funzionari competenti per materia)
- Tutoring in caso di cambio di mansioni, modifiche normative che interessino trasversalmente i vari servizi, o cambio di procedure: Personale interno (PO o Funzionari competenti per materia)
- Per corsi su specifiche materie: soggetti specializzati o enti di formazione
- Formazione Digitale: corsi IFEL e Syllabus
- Privacy: Ditta esterna individuata come DPO
- Trasparenza e Anticorruzione: da realizzazione preferibilmente tramite piattaforme on line gratuite messe a disposizione anche da altri enti pubblici.

### **Misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):**

Le misure che l’ente intende adottare per favorire percorsi di studio e specializzazione del personale sono:

- il ricorso a permessi studio
- monitoraggio e segnalazione di corsi gratuiti e/o a pagamento con individuazione del personale destinato per corrispondenza alle mansioni svolte (a titolo esemplificativo corsi Ifel, Ministero Interno, Upi, enti formativi vari)

- ricerca di collaborazione con università o enti pubblici (es Inps) per partecipazione a master di primo e secondo livello per personale laureato
- circolarizzazione degli articoli della stampa specializzata per quanto di competenza, costituzione di gruppi di lavoro/studio

## Obiettivi e risultati attesi della formazione

<b>INDICATORE</b>	<b>VALORE DI PARTENZA 2022</b>	<b>RISULTATO 2023</b>	<b>TARGET 2024</b>	<b>TARGET 2025</b>	<b>TARGET 2026</b>	<b>TARGET 2027</b>
Totale corsi di formazione	56	30	70	75	80	82
% corsi a distanza / totale corsi	37 (65%)	20	53 (75%)	60 (75%)	65 (80%)	67 (80%)
Totale ore di formazione erogate	817	430	1141,66	1200	1300	1350
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	56/56	30	68	70	80	82
% Ore di formazione erogate a distanza / totale ore corsi	60% 490 su 817	52 % 500	75%	75%	80%	80%
Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti in servizio	817 ore 119 dipendenti	830 ore 120 dipendenti	1141,66 148 dipendenti	1200 ore 150 dipendenti	1300 ore 160 dipendenti	1350 ore 165 dipendenti

#### 4. MONITORAGGIO E CONSEGUIMENTO OBIETTIVI

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.

Gli esiti del precedente PIAO 2023 – 2025 della Provincia di Asti sono ripresi nelle tabelle relative alla singola sezione all'interno dello stesso PIAO.

Con riferimento al monitoraggio del PIAO 2024 – 2026, quest'ultimo sarà effettuato secondo la seguente metodologia:

SEZIONE 2	2.1. Valore Pubblico	Il monitoraggio avviene in sede di nuova approvazione del PIAO
	2.2. Performance	1. Il monitoraggio avviene da parte di ciascun dirigente attraverso la relazione della performance; successivamente gli esiti della performance sono sottoposti al nucleo di valutazione per la validazione della relazione e la valutazione dei dirigenti. 2. In merito agli obiettivi di pari opportunità, il monitoraggio avviene mediante la Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia (CUG)
	2.3. Rischi corruttivi	Il monitoraggio avviene mediante il portale ANAC
	2.3. Trasparenza	Il monitoraggio avviene attraverso la relazione annuale del nucleo di valutazione

SEZIONE 3	3.2. Lavoro agile	Il monitoraggio avviene attraverso i rapporti di lavoro agile richiesti, concessi, conclusi anche in coerenza con le esigenze degli uffici
	3.3. Piano triennale del fabbisogno	L'andamento occupazionale è costantemente monitorato individuando esigenze dei servizi, la compatibilità finanziaria pluriennale ed i vincoli definiti dal Dpcm 11/1/22.