



PROVINCIA DI PARMA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE - PIAO ANNO 2023-2025

Adottato con Decreto del Presidente n. 23 del 03 febbraio 2023.

INDICE

| | |
|--|------------|
| PREMESSA | 4 |
| 1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE | 5 |
| 1.1 Scheda Anagrafica | 5 |
| 1.2 Presentazione della Provincia e del sistema Provincia | 5 |
| 1.3 Gli Enti controllati | 6 |
| 1.4 Entrate e spese dell'ente | 7 |
| 2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE | 9 |
| 2.1 Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico | 9 |
| 2.1.1 L'albero delle priorità strategiche | 9 |
| 2.1.2 L'impatto del PNRR sulla Provincia | 15 |
| 2.1.3 Il Valore Pubblico della Provincia di Parma | 24 |
| 2.2 Sottosezione di programmazione: Performance | 26 |
| 2.2.1 Il Ciclo di gestione della Performance | 27 |
| 2.2.2 Il Ciclo di gestione della Performance e la prevenzione della corruzione | 28 |
| 2.2.3 Il Ciclo di gestione della Performance e il monitoraggio della soddisfazione dell'utenza | 30 |
| 2.2.4 Attività di supporto a piccoli Comuni – Il Progetto Province & Comuni | 30 |
| 2.2.5 La Programmazione 2023 – 2025 in sintesi | 31 |
| 2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza | 56 |
| 2.3.1 Premessa | 56 |
| 2.3.2 Valutazione di impatto del Contesto esterno | 57 |
| 2.3.3 Valutazione di impatto del Contesto interno | 57 |
| 2.3.4 Mappatura dei processi. | 62 |
| 2.3.5 Identificazione e valutazione rischi corruttivi | 62 |
| 2.3.6 Trattamento del rischio. Progettazione delle misure di prevenzione della corruzione | 63 |
| 2.3.7 Individuazione delle misure generali | 64 |
| 2.3.8 Misure Speciali | 74 |
| 2.3.9 SEZIONE - TRASPARENZA | 75 |
| 2.3.10 Monitoraggio | 78 |
| 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | 81 |
| 3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa | 81 |
| 3.2 Sottosezione di programmazione: Organizzazione del Lavoro Agile | 100 |
| 3.3 Sottosezione di programmazione: Piano Triennale Fabbisogni del Personale | 102 |
| 3.3.1 La Dotazione Organica | 102 |
| 3.3.2 Spesa potenziale massima | 102 |
| 3.3.5 Piano delle assunzioni 2023 – 2025 | 102 |
| 3.3.6 Formazione del personale | 110 |
| 4. GOVERNANCE E MONITORAGGIO | 116 |

| | | |
|------------|------------------------------|------------|
| 4.1 | Governance del PIAO | 116 |
| 4.2 | Monitoraggio del PIAO | 116 |

PREMESSA

a) I riferimenti normativi

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione. Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. La norma richiama espressamente le discipline di settore e, in particolare, il D.Lgs. n. 150/2009, in materia di performance, e la Legge n. 190/2012, in materia di prevenzione della corruzione; ciò indica che i principi di riferimento dei rispettivi piani, i cui contenuti confluiscono nel PIAO, continueranno a governarne i contenuti. Il Piano ha durata triennale ma viene aggiornato annualmente. Le Amministrazioni devono:

- approvare il Piano entro il 31 gennaio di ogni anno
- pubblicarlo nel proprio sito internet istituzionale
- inviarlo al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

Il Decreto della PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI – DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA del 30 giugno 2022, n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, all'art. 8, comma 2 prevede che “In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.” Il termine di approvazione per il PIAO 2023-2025 è quindi ad oggi il 30 maggio 2023.

b) Le opportunità che la Provincia di Parma intende cogliere

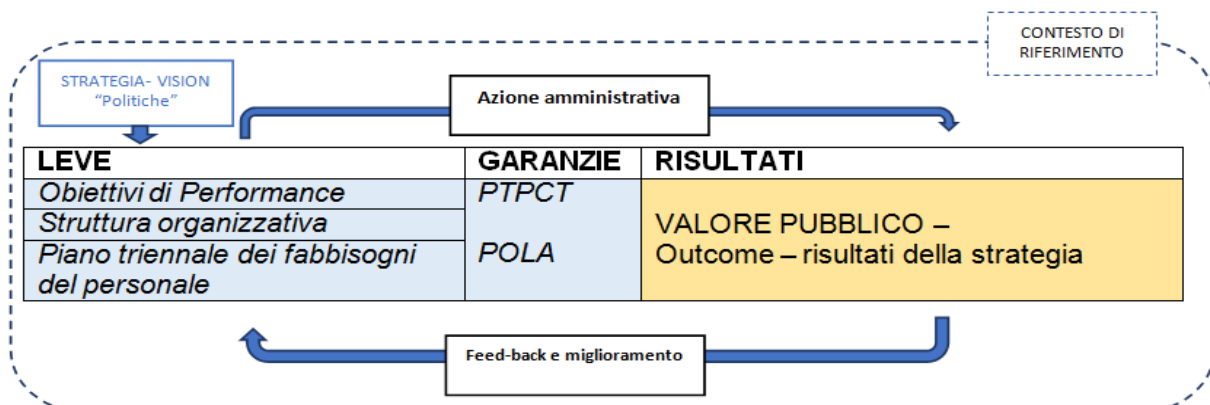
Con il PIAO si avvia un significativo tentativo di disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche che ha il merito di aver evidenziato la molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti ed altrettanto spesso, per molti aspetti, sovrapposti.

Inoltre, enfatizza un tema fondamentale: la valutazione del valore generato, delle cause e degli effetti che i meccanismi di programmazione e di pianificazione sono in grado di generare delineando, in questo modo, un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione.

Il legame logico tra gli elementi del PIAO è rappresentato dalla figura sotto riportata, dove:

- **le leve** rappresentano i fattori che alimentano l'azione amministrativa e ne consentono il corretto esplicarsi nel tempo;
- **gli elementi di garanzia** (PTPCT e Piano Organizzativo del Lavoro Agile) costituiscono le funzioni a salvaguardia del Valore Pubblico, sia in termini di correttezza dell'azione amministrativa sia di miglioramento e semplificazione delle modalità lavorative per l'erogazione dei servizi;
- **il Valore Pubblico** rappresenta la proposizione di valore, cioè ciò che l'ente intende offrire al contesto di riferimento e che ne qualifica l'azione amministrativa e le “politiche”.

Figura: i legami tra le componenti del PIAO



1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 Scheda Anagrafica

Denominazione Ente: Provincia di Parma

Indirizzo: Viale Martiri della Libertà, 15 - 43123 Parma

PEC: protocollo@postacert.provincia.parma.it

Partita Iva e Codice Fiscale: 80015230347

Codice Istat: 034

Sito web istituzionale: <http://provincia.parma.it/>

1.2 Presentazione della Provincia e del sistema Provincia

La Provincia di Parma insiste su un territorio che conta 452.638 residenti (dato all'01/01/2022, che la pone come la quarta della regione per popolazione) e un'estensione di 3.447,4 kmq di territorio, con una densità abitativa di 131,3 ab/kmq.

All'interno del territorio provinciale sono presenti 44 Comuni (la metà dei quali sotto i 5000 abitanti) e 4 Unioni di Comuni.

Al 31 dicembre 2022 il personale in servizio in totale è di 169 dipendenti, incluso il Segretario generale.

| Categoria Giuridica | Personale in servizio al 31 dicembre 2022 |
|-------------------------------|--|
| A | 1 |
| B | 30 |
| B3 | 7 |
| B3 a tempo determinato | 7 |
| C | 58 |
| C a tempo determinato | 0 |
| D | 60 |
| D a tempo determinato | 0 |
| Dirigente | 4 |
| Dirigente a tempo determinato | 1 |
| Segretario Generale | 1 |
| Totale | 169 |

1.3 Gli Enti controllati

La Provincia di Parma svolge le proprie funzioni ed eroga i servizi grazie anche all'apporto di un gruppo di enti controllati composta da società partecipate, Enti Pubblici vigilati e Enti di diritto privato controllati. Nel 2023 il Gruppo risulta costituito dai seguenti organismi:

Società Partecipate

| Ragione Sociale | % Partecipazione detenuta dalla Provincia | Note Generali |
|--|---|--------------------------------|
| Cal SRL Consortile | 2,33% | Partecipazioni strumentali |
| Lepida SPA | 0,0014% | |
| Tep Services SRL | 70,00% | Servizi Pubblici Locali |
| Parma Bus SCRL | 51,00% | |
| ATC Esercizio SPA | 0,04% | |
| Alma SRL | 8,41% | Società di Scopo |
| Banca Popolare Etica SCARL | 0,0034% | |
| SMTSP SPA 50% | 50,00% | Società Patrimoniali |
| Cepim SPA | 8,37% | Società per lo Sviluppo Locale |
| Sogeap SPA | 2,13% | |
| Società di Salsomaggiore (in Liquidazione e concordato preventivo) | 15,61% | |
| Fiere di Parma SPA | 19,58% | |
| TPER | 0,04% | |
| Soprip SRL (in Liquidazione e concordato preventivo) | 27,92% | |

Enti Pubblici vigilati

| Ragione Sociale | % Partecipazione detenuta dalla Provincia | Note Generali |
|--|---|--|
| Azienda Casa Emilia – Romagna ACER | 20,00% | Edilizia Residenziale Pubblica |
| ASP Rodolfo Tanzi | 27,00% | Assistenza e tutela maternità e infanzia |
| Destinazione Turistica Emilia (DTE) | ----- | Ente pubblico strumentale |
| Ente gestione Parchi e Biodiversità - Emilia occidentale | 27,03% | Gestione Aree Naturali Protette |

Altri enti di diritto privato

| Ragione Sociale | Note Generali |
|--|--|
| Fondazione Antonio Bizzozero | Valorizzazione della produzione agraria, zootecnica ed agroalimentare |
| Fondazione Collegio Europeo | Istituto post-universitario |
| Fondazione Museo Ettore Guatelli | Gestione del Museo Ettore Guatelli |
| Parmaalimenta Onlus | Promozione di uno sviluppo socio-economico più equo, partecipato e sostenibile, |
| Associazione Musei Del Cibo | Associazione di soggetti della filiera enogastronomica locale |
| Istituto storico della Resistenza e dell'età Contemporanea (ISREC) | Tutela della memoria e dei documenti legati alla resistenza |
| Consorzio Montano | Promozione accordi volti a favorire l'afflusso turistico - enogastronomico |
| Sweden Emilia Romagna Network (SERN) | Associazione transazionale per lo sviluppo delle relazioni con gli enti locali svedesi |

1.4 Entrate e spese dell'ente

Per dare un ordine di grandezza della capacità di spesa dell'Ente, si riportano di seguito l'entità delle entrate e spese per titoli, rimandando al bilancio di previsione 2023-2025, da cui tali tabelle sono tratte, per ulteriori e più esaustivi dettagli.

| Bilancio di previsione 2023 – 2025 – Riepilogo generale delle Entrate per Titoli | | | |
|---|-----------------------|----------------------|----------------------|
| Denominazione | 2023 | 2024 | 2025 |
| Avanzo applicato | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Fondo pluriennale vincolato | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| TIT. 1: Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa | 33.650.000,00 | 33.650.000,00 | 33.650.000,00 |
| TIT. 2: Trasferimenti correnti | 17.604.524,56 | 17.886.583,45 | 17.886.583,45 |
| TIT. 3: Entrate extratributarie | 2.515.952,74 | 2.515.953,35 | 2.515.952,75 |
| TIT. 4: Entrate in conto capitale | 42.719.196,33 | 8.301.244,84 | 5.238.953,63 |
| TIT. 5: Entrate da riduzione di attività finanziarie | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| TIT. 6: Accensione prestiti | 2.645.000,00 | 0,00 | 0,00 |
| TIT. 7: Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere | 1.549.370,00 | 1.549.370,00 | 1.549.370,00 |
| TIT. 9: Entrate per conto terzi e partite di giro | 9.125.450,00 | 9.125.450,00 | 9.125.450,00 |
| TOTALE | 109.809.493,63 | 73.028.601,64 | 69.966.309,83 |

Le risorse raccolte e brevemente riepilogate nei paragrafi precedenti sono finalizzate al soddisfacimento dei bisogni della collettività. A tal fine la tabella che segue riporta l'articolazione della spesa per titoli con riferimento alle previsioni 2023 – 2025:

| Bilancio di previsione 2023 – 2025 – Riepilogo generale delle Spese per Titoli | | | |
|---|-----------------------|----------------------|----------------------|
| Denominazione | 2023 | 2024 | 2025 |
| TIT. 1: Spese Correnti | 49.160.657,98 | 49.416.824,56 | 49.560.302,61 |
| TIT. 2: Spese in conto capitale | 45.625.941,61 | 8.444.723,49 | 5.238.953,63 |
| TIT. 3: Spese per incremento di attività finanziarie | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| TIT. 4: Rimborso di Prestiti | 4.348.074,04 | 4.492.233,59 | 4.492.233,59 |
| TIT. 5: Chiusura Anticipazioni ricevute da istituto tesoriere /cassiere | 1.549.370,00 | 1.549.370,00 | 1.549.370,00 |
| TIT. 7: Spese per conto terzi e partite di giro | 9.125.450,00 | 9.125.450,00 | 9.125.450,00 |
| TOTALE | 109.809.493,63 | 73.028.601,64 | 69.966.309,83 |

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico

In questa sezione, sono rappresentati i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati.

Vengono di seguito espresse l'analisi del contesto di riferimento dell'Ente, in termini di opportunità o rischi analizzati per il prossimo futuro e la definizione delle strategie che l'Ente intende mettere in campo per affrontare le opportunità o i problemi del contesto di riferimento.

A tale scopo, l'Ente mette in atto le "Politiche", cioè un insieme di azioni specifiche finalizzate all'attuazione delle strategie di evoluzione alla luce di quanto sopra indicato.

La sezione Valore Pubblico intende rappresentare una selezione delle priorità strategiche che l'ente individua per caratterizzare la propria azione amministrativa. Il rapporto con il DUP 2023-2025 è costituito dal fatto che, mentre nel DUP sono rappresentati per Programmi e Missioni tutte le attività dell'amministrazione che giustificano anche di fronte al Consiglio Provinciale gli investimenti del triennio di competenza in relazione al programma di mandato, la sottosezione Valore Pubblico esplicita la sintesi di quanto l'amministrazione ritiene essere motivo di particolare qualificazione delle scelte gestionali che vengono messe in atto a partire dai problemi e dalle opportunità che si intendono affrontare.

Di seguito si rappresenta una sintesi dell'analisi delle opportunità e dei problemi che l'ente intende affrontare in chiave di strategia di evoluzione, anche alla luce dei punti di forza e delle aree di debolezza che caratterizzano l'attuale situazione dell'Ente.

2.1.1 L'albero delle priorità strategiche

Dall'analisi dei problemi, minacce ed opportunità del territorio discende l'albero delle priorità strategiche; queste rappresentano gli Obiettivi Generali che costituiscono il cuore del Valore Pubblico della Provincia di Parma.

La fonte di tali priorità sono gli indirizzi strategici definiti dall'Organo politico nel DUP, in coerenza con i quali l'Ente intende sviluppare la propria azione.

La Vision - "Una Provincia che supporta i Comuni, contribuisce a rendere competitivo e attrattivo il territorio, garantisce strutture scolastiche e offerta formativa adeguate ai bisogni dei giovani e del mondo del lavoro, pianifica il territorio e manutene le infrastrutture in modo efficace e sostenibile"

Il Programma descritto nel DUP nasce dalla profonda consapevolezza che la Provincia deve farsi trovare pronta ed efficiente per affrontare le sfide e le opportunità che nei prossimi mesi verranno offerte dal Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Detto Piano è un grande programma di investimento sulle persone che potrà permettere con le dovute competenze di migliorare i servizi per i cittadini e per le imprese ridisegnando il lavoro pubblico a misura di Next Generation EU (un piano proiettato sulla nuova nostra generazione come tutte quelle dell'Unione Europea), uno strumento quindi per il rilancio dell'economia Ue, dopo il tonfo causato dal Covid-19, e incorporato in un bilancio settennale 2021-2027 del valore di circa 1.800 miliardi di euro.

Il Piano italiano, che prevede investimenti pari a 222,1 miliardi di euro, si articola in sei Missioni che la Provincia prende come guida per costruire il proprio progetto di sviluppo e di crescita.

Il Programma anzidetto finalizzato all'attuazione della Vision è esplicitato in 6 indirizzi strategici, ulteriormente declinati in 23 obiettivi strategici e 37 obiettivi operativi.



LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICO-OPERATIVA DELLA PROVINCIA DI PARMA

| Indirizzo strategico 1 | Provincia efficiente, trasparente, digitale accessibile e giusta: la Provincia persegue e valorizza la riorganizzazione e reingegnerizzazione dei processi, l'efficientamento dei beni funzionali alle attività istituzionali e ai servizi, i controlli interni e la gestione del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, promuove le pari opportunità e riconosce il valore delle diversità mediante la valorizzazione delle competenze della parità, dell'integrazione e del superamento delle barriere fisiche e culturali. La Provincia persegue la transizione digitale. | | | | |
|--|---|--|---|-------------|--|
| Obiettivo strategico | Missione | Obiettivo operativo | Programma | Validità | Unità |
| Provincia Digitale ed Accessibile | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | Sviluppo della sicurezza digitale dell'ente | 0108 - Statistica e sistemi informativi | 2023 – 2025 | Ufficio Sistemi Informativi - Protocollo - Gestione Documentale |
| | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | Fascicolazione migliorata per il protocollo informatico | 0108 - Statistica e sistemi informativi | 2023 – 2025 | Ufficio Sistemi Informativi - Protocollo - Gestione Documentale |
| Verso le Pari Opportunità | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | Strutturazione dell'Ufficio Pari Opportunità | 0110 - Risorse umane | 2023 – 2025 | Ufficio pari opportunità |
| Miglioramento efficienza, trasparenza e legalità | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | Controllo atti e monitoraggio attuazione misure di prevenzione con finalità di supporto nell'esecuzione degli adempimenti degli uffici e di aumento dei livelli di trasparenza ed efficienza | 0111 - Altri servizi generali | 2023 – 2025 | Ufficio Legale - Accesso Agli Atti - Privacy - Controllo Atti |
| | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | Completamento modernizzazione sistemi di monitoraggio mezzi | 0111 - Altri servizi generali | 2023 – 2025 | Ufficio Provveditorato - Economato |
| | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | Stazione Unica Appaltante per i Servizi Interni. Attuazione Programmata | 0111 - Altri servizi generali | 2023 – 2025 | Servizio Affari Generali - Stazione Unica Appaltante - Anticorruzione e Trasparenza - Provveditorato Economato |

| Obiettivo strategico | Missione | Obiettivo operativo | Programma | Validità | Unità |
|---|--|--|---|-------------|---|
| Miglioramento efficienza, trasparenza e legalità | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | La valutazione partecipativa dell'Amministrazione – proseguimento dell'indagine annuale di Customer Satisfaction per creare valore pubblico. Sperimentazione nuovi questionari | 0102 - Segreteria generale | 2023 – 2025 | Ufficio Studi E Business Intelligence-Politiche Del Personale- Organizzazione- Progetto Province E Comuni |
| | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | Reingegnerizzazione delle disposizioni regolamentari a disciplina del funzionamento dell'Ente | 0102 - Segreteria generale | 2023 – 2025 | Ufficio Studi E Business Intelligence-Politiche Del Personale- Organizzazione- Progetto Province E Comuni |
| | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | Stazione Unica Appaltante - Adeguamento al modello proposto a conclusione del progetto "Province e Città" e qualificazione | 0111 - Altri servizi generali | 2023 – 2025 | Ufficio Stazione Unica Appaltante |
| | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | Rinnovo biennale dell'organo consigliare e suo corretto funzionamento | 0101 - Organi istituzionali | 2023 – 2025 | Ufficio Consiglio - Assemblea Sindaci - Elettorale |
| | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | Sistema di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza: misure anche rivolte alle azioni comprese nel programma di attuazione del PNRR | 0111 - Altri servizi generali | 2023 – 2025 | Obiettivo di Ente |
| Qualificazione e valorizzazione professionalità interne | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | Formazione e aggiornamento - miglioramento competenze e valorizzazione delle professionalità – Attuazione del Piano Formativo 2023/2025 | 0110 - Risorse umane | 2023 – 2025 | Ufficio Studi E Business Intelligence-Politiche Del Personale- Organizzazione- Progetto Province E Comuni |
| Efficace assistenza ai Comuni | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | Organizzazione del "patrimonio dei dati statistici" disponibili per target in differenti aree di interesse | 0108 - Statistica e sistemi informativi | 2023 – 2025 | Ufficio Assistenza Tecnica Agli Enti Locali - Statistica |
| Ottimizzazione sistema dei Controlli | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | Sistema di collaborazione con organismi partecipati per il rispetto della normativa vigente | 0103 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato | 2023 – 2025 | Ufficio Partecipazioni E Controllo Partecipate - Bilancio Consolidato |
| | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | Implementazione del Sistema di Controllo di Gestione. | 0102 - Segreteria generale | 2023-2025 | Obiettivo di Ente |

| Indirizzo strategico 2 | Provincia Per i Comuni. La Provincia come punto di riferimento dà valore e istituzionalizza l'assistenza e supporto per tutti i Comuni del territorio: dalla Stazione Unica Appaltante (SUA) all'accesso ai finanziamenti europei e al supporto per l'elaborazione di strategie territoriali e locali integrate per la politica di coesione ed, infine, per il loro reclutamento delle risorse umane e valorizzazione delle competenze. | | | | |
|-------------------------------|--|--|---|-------------|--|
| Obiettivo strategico | Missione | Obiettivo operativo | Programma | Validità | Unità |
| Efficace assistenza ai Comuni | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | Stazione Unica Appaltante per i Comuni | 0109 - Assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali | 2023 – 2025 | Ufficio Stazione Unica Appaltante |
| | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | Potenziamento Ufficio Associato per la Gestione dei Procedimenti disciplinari | 0111 - Altri servizi generali | 2023 – 2025 | Ufficio Legale - Accesso Agli Atti - Privacy - Controllo Atti |
| | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | Convenzione per il supporto nella gestione della impostazione e gestione della sezione 2.3 del piao, a favore dei piccoli Comuni | 0109 - Assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali | 2023 – 2025 | Servizio Affari Generali - Stazione Unica Appaltante - Anticorruzione e Trasparenza - Provveditorato Economato |
| | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | Comuni pronti e formati per l'accesso ai finanziamenti europei | 0109 - Assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali | 2023 – 2025 | Ufficio Programmazione Rete Scolastica - Europa |
| | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | Assistenza agli enti del territorio provinciale per il reclutamento di personale | 0110 - Risorse umane | 2023 – 2025 | Ufficio Gestione Del Personale |

| Indirizzo strategico 3 | Provincia & Giovani e protagonista del PNRR - Scuola innovativa, orientamento e offerta scolastica del "saper fare": la Provincia valorizza le funzioni legate all'edilizia scolastica e alla programmazione scolastica orientata a favorire un'offerta scolastica aperta alle necessità delle aziende e alla domanda del mondo del lavoro (in particolare il made in Italy). La Provincia persegue e gestisce i finanziamenti ottenuti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. | | | | |
|--|--|--|---|-------------|--|
| Obiettivo strategico | Missione | Obiettivo operativo | Programma | Validità | Unità |
| Provincia e Imprese: insieme per il futuro | 04 - Istruzione e diritto allo studio | Sviluppo di sinergie tra scuola e impresa | 0405 - Istruzione tecnica superiore | 2023 – 2025 | Ufficio Programmazione Rete Scolastica - Europa |
| Provincia Protagonista del PNRR | 04 - Istruzione e diritto allo studio | Relazioni industriali e nuovi servizi – Nuovo Polo Scolastico | 0405 - Istruzione tecnica superiore | 2023 – 2025 | Ufficio Edilizia Scolastica |
| | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | Supporto contabile alla realizzazione del PNRR | 0103 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato | 2023 – 2025 | Ufficio Investimenti Programmazione E Rendicontazione Finanziaria |
| | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | Coordinamento operativo e monitoraggio tempi di realizzazione opere pubbliche di competenza della Provincia, in concorso con altri Dirigenti | 0111 - Altri servizi generali | 2023 – 2025 | Servizio Affari Generali - Stazione Unica Appaltante - Anticorruzione e Trasparenza - Provveditorato Economato |
| | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | Coordinamento operativo e monitoraggio tempi di realizzazione opere pubbliche di competenza della Provincia, in concorso con altri Dirigenti | 0111 - Altri servizi generali | 2023 – 2025 | Ufficio Investimenti Programmazione E Rendicontazione Finanziaria |
| | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | Coordinamento operativo e monitoraggio tempi di realizzazione opere pubbliche di competenza della Provincia, in concorso con altri Dirigenti | 0111 - Altri servizi generali | 2023 – 2025 | Uffici Edilizia Scolastica – Viabilità e Sicurezza stradale |
| | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | Coordinamento operativo e monitoraggio tempi di realizzazione opere pubbliche di competenza della Provincia, in concorso con altri Dirigenti | 0111 - Altri servizi generali | 2023 – 2025 | Ufficio Gestione Amministrativa E Valorizzazione Strategica Del Patrimonio |
| | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Supervisione e Monitoraggio | 0111 - Altri servizi generali | 2023 – 2025 | Obiettivo di Ente |

| | | | | | |
|---|--|--|---|-----------------|--|
| Indirizzo strategico 4 | Provincia Sostenibile e Resiliente per la Mobilità ed equilibrio territoriale: la Provincia sviluppa la pianificazione territoriale, la gestione e sfruttamento delle risorse naturali, la tutela e valorizzazione dell'ambiente e del paesaggio, dagli effetti del cambiamento climatico, ed in generale valorizza il patrimonio provinciale quale strumento di sviluppo del territorio. La Provincia valorizza la programmazione dei servizi di trasporto pubblico locale, mobilità sostenibile ed equilibrio territoriale dei servizi. | | | | |
| Obiettivo strategico | Missione | Obiettivo operativo | Programma | Validità | Unità |
| Verso una Nuova Pianificazione Territoriale | 09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente | La nuova Pianificazione Territoriale della Provincia di Parma | 0801 - Urbanistica e assetto del territorio | 2023 – 2025 | Ufficio Cave - Ufficio Pianificazione Territoriale - Trasporti |
| | 08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa | Il nuovo PIAE: possibile strumento di adattamento e mitigazione dei cambiamenti climatici | 0801 - Urbanistica e assetto del territorio | 2023 – 2025 | Ufficio Sicurezza Territoriale E Pianificazione D'emergenza |
| Provincia Protagonista del PNRR | 09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente | Potenziamento dei servizi e infrastrutture sociali di comunità nel territorio collinare e montano della Provincia di Parma | 0907 - Sviluppo sostenibile territorio montano piccoli Comuni | 2023 – 2025 | Ufficio Pianificazione Territoriale - Trasporti |
| Valorizzazione del Patrimonio | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | Valorizzazione strategica e territoriale del Patrimonio | 0105 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali | 2023 – 2025 | Ufficio Gestione Amministrativa E Valorizzazione Strategica Del Patrimonio |

| | | | | | |
|---|--|--|--|-----------------|--|
| Indirizzo strategico 5 | Provincia Sicura. Valorizza un sistema integrato di controllo del territorio, la sicurezza per gli utenti della strada, la sicurezza sanitaria nel controllo della fauna selvatica, nonché la sicurezza nei luoghi di lavoro, quale primo presidio educativo e di legalità. | | | | |
| Obiettivo strategico | Missione | Obiettivo operativo | Programma | Validità | Unità |
| Efficientamento della Sicurezza del personale provinciale, degli utenti della strada, dei trasporti e della rete viaria | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | La sicurezza per gli utenti della strada | 0111 - Altri servizi generali | 2023 – 2025 | S_Polizia - Polizia Provinciale |
| | 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione | Sistema di Prevenzione e Protezione - D.Lgs. n.81/2008 | 0111 - Altri servizi generali | 2023 – 2025 | U_Sicur.Lavoro - Servizio Prevenzione E Protezione Spp |
| | 10 - Trasporti e diritto alla mobilità | Recuperare lo storico di mancata manutenzione straordinaria delle strade | 1005 - Viabilità e infrastrutture stradali | 2023 – 2025 | Ufficio Viabilità e Sicurezza Stradale |
| | 10 - Trasporti e diritto alla mobilità | Miglioramento manutenzione rete stradale e formazione personale operante su strada | 1005 - Viabilità e infrastrutture stradali | 2023 – 2025 | Ufficio Viabilità e Sicurezza Stradale |

| | | | | | |
|---|--|---|--|-----------------|---|
| Indirizzo strategico 6 | Viabilità in Sicurezza e Connessione Territoriale: Valorizza la programmazione, manutenzione ed adeguamento delle infrastrutture della rete stradale nel territorio provinciale quale elemento di sviluppo, connessione e competitività del territorio provinciale. | | | | |
| Obiettivo strategico | Missione | Obiettivo operativo | Programma | Validità | Unità |
| Efficientamento della Sicurezza del personale provinciale, degli utenti della strada, dei trasporti e della rete viaria | 10 - Trasporti e diritto alla mobilità | Classificazione e rilevamento ponti – Implementazione catasto | 1005 - Viabilità e infrastrutture stradali | 2023 – 2025 | Ufficio Progettazione E Direzione Lavori - Ponti E Manufatti Stradali |

Le direttrici della programmazione strategico-politica sopra definita sono inoltre integrate dalle misure volte all'attuazione degli interventi del PNRR, nonché dagli obiettivi definiti nel Piano Triennale delle Azioni Positive e nel Piano triennale per la transizione al digitale della Provincia, riportati nella sottosezione "Performance".

In questa sede è opportuno rimarcare il contributo che può derivare dal progetto "*Il Benessere equo e sostenibile delle province (BES)*", sviluppato in collaborazione tra gli Uffici di Statistica delle Province Italiane e l'ISTAT, con lo scopo di creare un Sistema Informativo Statistico a supporto della programmazione strategica e operativa degli Enti di Area Vasta.

Nell'ambito del lavoro del BES sono stati infatti selezionati gli "indicatori per il DUP", una base informativa confrontabile tra tutti i predetti Enti che può offrire un patrimonio informativo molto utile in fase di programmazione.

2.1.2 L'impatto del PNRR sulla Provincia

Protocollo di intesa con la Guardia di Finanza

La Provincia consapevole che un intervento dalla portata epocale come il PNRR, destinato ad essere il volano per il rilancio e la crescita del nostro Paese, richiede la già stretta sinergia tra le Amministrazioni, in linea, peraltro, con quanto richiesto dalle norme europee, ha siglato il protocollo d'intesa con il Comando Provinciale della Guardia di Finanza con l'obiettivo di implementare la reciproca collaborazione e garantire un adeguato presidio di legalità a tutela delle risorse del PNRR. La modalità di collaborazione sarà basata sulla condivisione di un importante patrimonio informativo, costituito da dati e informazioni sui progetti ammessi a finanziamento, sulle imprese interessate quali contraenti generali, appaltatori e subappaltatori, su ogni soggetto comunque ricompreso nella progettazione ed esecuzione dell'opera, sugli importi di aggiudicazione e tempistiche di realizzazione. Gli esiti degli accertamenti della Guardia di Finanza saranno segnalati alla Provincia per lo svolgimento dei propri compiti istituzionali.

Il protocollo d'intesa è quindi teso a preordinare le condizioni affinché l'opportunità rappresentata dalle ingenti risorse del Piano possa dispiegarsi in maniera efficiente e tempestiva, conseguendo gli obiettivi di crescita che il Piano stesso di prefigge.

La Provincia interviene nelle seguenti direzioni:

La Regione Emilia – Romagna ha assegnato alla Provincia di Parma un gruppo di cinque esperti, nell'ambito del progetto nazionale "mille esperti" varato dal Governo, con il compito di favorire l'accesso degli enti locali alle risorse del PNRR. Si tratta di figure di alta professionalità che, grazie alle competenze amministrative, gestionali, ambientali, nel campo delle risorse rinnovabili e della pianificazione, contribuiranno - come previsto dal DPCM 12.11.21 - ad accelerare i procedimenti autorizzativi di competenza degli enti locali e della Regione e supportare e facilitare il territorio nell'attuazione del PNRR. A questo obiettivo primario è previsto che si aggiunga, inoltre, il supporto al monitoraggio dei progetti PNRR già finanziati e alla partecipazione ai futuri bandi.

La Provincia di Parma 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.

A tal fine la sottosezione Performance del PIAO comprende specifici obiettivi di "Coordinamento operativo e monitoraggio tempi di realizzazione opere pubbliche di competenza della Provincia, in concorso con altri Dirigenti". 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.

In merito alle misure per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza – PNRR, la Provincia di Parma ha presentato progetti attraverso le proprie strutture organizzative.

II PNRR e le scuole della Provincia

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza ha destinato a Province e Città Metropolitane 2,6 miliardi di euro per la costruzione, la messa in sicurezza e la riqualificazione delle scuole, il potenziamento delle relative infrastrutture e sviluppa sinergie con interventi infrastrutturali nelle scuole.

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.

Il Piano Nazionale per la ripresa e resilienza (PNRR) di cui al Regolamento (UE) n. 2121/241 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12/2/2021, ha incluso quale quota di cofinanziamento nazionale, anche gli interventi dei due decreti autorizzativi seguenti:

- DM 13/2021 che ha approvato l'elenco degli interventi ammessi a finanziamento nell'ambito dello stanziamento complessivo di Euro 855.000.000,00 destinato a messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica, che, per la Provincia di Parma, ha comportato un contributo complessivo pari a Euro 5.454.660,21 a favore dell'annualità 2021 del bilancio 2021-2023;
- DM 217/2021 che ha stanziato 125.000.000,00 di cui per la Provincia di Parma Euro 7.177.184,49 annualità 2021 del bilancio 2021-2023.

Per il Decreti sopraindicati, DM 13/2021 e DM 217/2021, il Ministero dell'Istruzione ha reso noto con comunicato dell'8 marzo 2022, che tali contributi sono stati inclusi, quale quota di cofinanziamento nazionale, all'interno del Piano nazionale per la ripresa e resilienza.

La Provincia ha attivato interventi previsti e finanziati nel PNRR in forza dei DM 175/2020, DM 13/2021, DM 217/2021, DM 343/2021 per un valore totale di circa 26 milioni di euro da realizzare nel periodo 2021/2026.

Sono inoltre stati previsti ulteriori 6,2 milioni con DM 320 del 7/12/2022 per la formazione di un piano di interventi in edilizia scolastica per gli istituti della Provincia e dei comuni del territorio, in fase di presentazione di candidature di progetti al Ministero per l'assegnazione definitiva e l'aggiudicazione entro settembre 2023.

Gli interventi di edilizia scolastica per la Provincia di Parma finanziati con il PNRR sono elencati nella tabella seguente:

INTERVENTI PNRR - EDILIZIA SCOLASTICA

| DM MIUR n. 13 del 8/01/2021 (modificato con DM MIUR 116/2022) Importo Euro 5.454.660,21 | | | | | | |
|--|------------------------------|--------------------------|--|---|--------------------------|-----------------------|
| TITOLO PROGETTO | IMPORTO FINANZIAMENTO | MISSIONE | COMPONENTE | INVESTIMENTO | LIVELLO RAGGIUNTO | TERMINE FINALE |
| INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA ISTITUTO BODONI DI PARMA | 500.000,00 | 4 (istruzione e ricerca) | 1 (potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione) | 3.3 (Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica) | lavori appaltati | 30/06/2026 |
| MANUTENZIONE STRAORDINARIA LICEO ARTISTICO TOSCHI DI PARMA | 300.000,00 | 4 (istruzione e ricerca) | 1 (potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione) | 3.3 (Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica) | lavori appaltati | 30/06/2026 |
| MANUTENZIONE STRAORDINARIA ISTITUTO ZAPPA FERMI DI BORGOVALDITARO | 1.000.000,00 | 4 (istruzione e ricerca) | 1 (potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione) | 3.3 (Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica) | lavori appaltati | 30/06/2026 |
| MANUTENZIONE STRAORDINARIA ITIS DA VINCI DI PARMA | 600.000,00 | 4 (istruzione e ricerca) | 1 (potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione) | 3.3 (Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica) | lavori appaltati | 30/06/2026 |
| MANUTENZIONE STRAORDINARIA ITIS BERENINI DI FIDENZA | 600.000,00 | 4 (istruzione e ricerca) | 1 (potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione) | 3.3 (Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica) | lavori appaltati | 30/06/2026 |
| MANUTENZIONE STRAORDINARIA MELLONI/RONDANI | 198.000,00 | 4 (istruzione e ricerca) | 1 (potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione) | 3.3 (Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica) | lavori appaltati | 30/06/2026 |
| MANUTENZIONE STRAORDINARIA ISTITUTO GIORDANI | 750.000,00 | 4 (istruzione e ricerca) | 1 (potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione) | 3.3 (Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica) | lavori appaltati | 30/06/2026 |
| MANUTENZIONE STRAORDINARIA ISTITUTO PACIOLO DI FIDENZA | 704.660,21 | 4 (istruzione e ricerca) | 1 (potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione) | 3.3 (Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica) | lavori appaltati | 30/06/2026 |
| INTERVENTO DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA ALA OVEST ISTITUTO MELLONI | 222.000,00 | 4 (istruzione e ricerca) | 1 (potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione) | 3.3 (Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica) | lavori appaltati | 30/06/2026 |

| TITOLO PROGETTO | IMPORTO FINANZIAMENTO | MISSIONE | COMPONENTE | INVESTIMENTO | LIVELLO RAGGIUNTO | TERMINE FINALE |
|--|-----------------------|--------------------------|--|---|-------------------------|----------------|
| INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA ALA NORD ISTITUTO MELLONI | 168.000,00 | 4 (istruzione e ricerca) | 1 (potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione) | 3.3 (Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica) | lavori appaltati | 30/06/2026 |
| MANUTENZIONE STRAORDINARIA E RISANAMENTO C.A. ISTITUTI MELLONI - RONDANI | 412.000,00 | 4 (istruzione e ricerca) | 1 (potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione) | 3.3 (Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica) | lavori appaltati | 30/06/2026 |
| | | | | | | |

| DM MIUR n. 217 del 15/7/2021 (modificato con DM MIUR 116/2022) Importo Euro 7.177.000,00 | | | | | | |
|---|-----------------------|--------------------------|--|---|-------------------------|----------------|
| TITOLO PROGETTO | IMPORTO FINANZIAMENTO | MISSIONE | COMPONENTE | INVESTIMENTO | LIVELLO RAGGIUNTO | TERMINE FINALE |
| REALIZZAZIONE NUOVA SCUOLA POLO SCOLASTICO DI VIA MARIA LUIGIA IN PARMA | 3.800.000,00 | 4 (istruzione e ricerca) | 1 (potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione) | 3.3 (Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica) | lavori appaltati | 30/06/2026 |
| REALIZZAZIONE AMPLIAMENTO ITIS GALILEI DI SAN SECONDO PARMENSE | 3.377.000,00 | 4 (istruzione e ricerca) | 1 (potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione) | 3.3 (Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica) | lavori appaltati | 30/06/2026 |

L'INTERVENTO DI CUI AL DM 343/2021 ART. 5 – Miglioramento sismico Liceo Romagnosi in Parma Euro 479.548,50 – E' in attesa Decreto Assegnazione del MIUR

Il DM 320/2022 ha previsto complessivi Euro 6.220.000,00 di cui Euro 1.866.000,00 per la Provincia di Parma ed Euro 4.354.000 per i Comuni del territorio della Provincia di Parma, a finanziare interventi in materia di edilizia scolastica.

Per i Comuni la Provincia ha pubblicato un avviso pubblico per la raccolta di candidature per la formazione di un nuovo piano di interventi di edilizia scolastica.

Il Piano contenente gli interventi della Provincia e gli interventi dei Comuni, verrà trasmesso al Ministero per l'approvazione e l'assegnazione delle risorse con proprio Decreto.

Le opere ammesse dovranno essere aggiudicate entro il 15 settembre 2023.

II PNRR e le strade della Provincia

Per quanto riguarda le strade, a causa di un veto dell'Unione Europea rispetto all'utilizzo dei fondi del Recovery per la realizzazione e manutenzione delle infrastrutture viarie, non è stato possibile prevedere tra le missioni una componente dedicata alla messa in sicurezza dei 100 mila chilometri di strade provinciali e dei ponti e viadotti.

Tuttavia la Legge di Bilancio ha previsto fondi stanziati nel piano nazionale complementare alla programmazione PNRR, espressamente dedicato alle infrastrutture stradali.

La Provincia di Parma partecipa alla realizzazione degli interventi previsti nel piano di riparto del fondo investimenti viabilità aree interne previsto dal DM 394 del 13/10/2021, che fa parte del Piano nazionale per gli investimenti complementari finalizzato ad integrare con risorse nazionali gli interventi del PNRR.

Per l'**area interna appennino piacentino parmense** il decreto ha assegnato la somma di Euro 5.925.000,00 per il periodo 2021-2026 suddivisi in Euro 3.547.725,10 per la Provincia di Piacenza e Euro 2.377.274,90 per la Provincia di Parma. Per questi interventi il soggetto attuatore è stato individuato nella Provincia di Piacenza, in quanto i comuni piacentini appartenenti all'area interna hanno il maggior numero di abitanti. In qualità di soggetto attuatore la Provincia di Piacenza è il soggetto destinatario delle risorse assegnate e responsabile della rendicontazione. Pertanto la Provincia di Parma parteciperà, sulla base di un'apposita convenzione sottoscritta con la Provincia di Piacenza, alla realizzazione degli interventi ricadenti nel proprio territorio.

Il territorio provinciale è infatti interessato dall'area interna costituita dai Comuni dell'Appennino Piacentino e Parmense di Bettola, Farini, Ferriere, Morfasso, Ponte dell'Olio, Vernasca, Bardi, Bore, Pellegrino Parmense, Tornolo, Varano de' Melegari, Varsi.

Di seguito gli interventi finanziati:

| D.L. 59/21 DECRETO MINIST. INFRASTRUTT. E MOBILITA' 12/10/21 AREA INTERNA APENNINO PIACENTINO E PARMENSE PROGRAMMA SESENNALE 21-26 | | | | | | |
|---|---------------|----------------------------|------------------------------------|---------------------------|---|--------------------------------|
| DESCRIZIONE | IMPORTO OPERA | IMPORTO FINANZIAMENTO PNRR | COFINANZIAMENTO PROVINCIA DI PARMA | MISSIONE | COMPONENTE - MISURA | LIVELLO DI ATTUAZIONE E/O NOTE |
| INTERVENTI DI SOSTITUZIONE ED ADEGUAMENTO DELLE BARRIERE DI SICUREZZA SULLE STRADE PROVINCIALI SP 24 DI TORNOLO, SP 28 DI VARSÌ, SP 30 DI PELLEGRINO PARMENSE, SP 69 VAL CENEDOLA, SP 109 DI FONDO VALLE STIRONE NEI COMUNI DI BARDI, BORE, PELLEGRINO PARMENSE, TORNOLO, VARANO DE' MELEGARI, VARSÌ 2021 | 200.000,00 | 158.484,99 | 41.515,01 | 5 - Inclusione e coesione | 3 - Interventi speciali per la coesione territoriale e - 1. Strategia nazionale per le aree interne | Lavori terminati nel 2021 |
| INTERVENTI DI SOSTITUZIONE ED ADEGUAMENTO DELLE BARRIERE DI SICUREZZA SULLE STRADE PROVINCIALI SP 24 DI TORNOLO, SP 28 DI VARSÌ, SP 30 DI PELLEGRINO PARMENSE, SP 69 VAL CENEDOLA, SP 109 DI FONDO VALLE STIRONE NEI COMUNI DI BARDI, BORE, PELLEGRINO PARMENSE, TORNOLO, VARANO DE' MELEGARI, VARSÌ 2022 | 396.011,87 | 396.011,87 | 0 | 5 - Inclusione e coesione | 3 - Interventi speciali per la coesione territoriale e - 1. Strategia nazionale per le aree interne | Lavori appaltati nel 2022 |
| INTERVENTI DI SOSTITUZIONE ED ADEGUAMENTO DELLE BARRIERE DI SICUREZZA SULLE STRADE PROVINCIALI SP 24 DI TORNOLO, SP 28 DI VARSÌ, SP 30 DI PELLEGRINO PARMENSE, SP 69 VAL CENEDOLA, SP 109 DI FONDO VALLE STIRONE NEI COMUNI DI BARDI, BORE, PELLEGRINO PARMENSE, TORNOLO, VARANO DE' MELEGARI, VARSÌ 2023 | 300.000,00 | 237.526,88 | 62.437,12 | 5 - Inclusione e coesione | 3 - Interventi speciali per la coesione territoriale e - 1. Strategia nazionale per le aree interne | 2023 |
| INTERVENTI DI SOSTITUZIONE ED ADEGUAMENTO DELLE BARRIERE DI SICUREZZA SULLE STRADE PROVINCIALI SP 24 DI TORNOLO, SP 28 DI VARSÌ, SP 30 DI PELLEGRINO PARMENSE, SP 69 VAL CENEDOLA, SP 109 DI FONDO VALLE STIRONE NEI COMUNI DI BARDI, BORE, PELLEGRINO PARMENSE, TORNOLO, VARANO DE' MELEGARI, VARSÌ 2024 | 396.011,87 | 396.011,87 | 0 | 5 - Inclusione e coesione | 3 - Interventi speciali per la coesione territoriale e - 1. Strategia nazionale per le aree interne | 2024 |

| DESCRIZIONE | IMPORTO OPERA | IMPORTO FINANZIAMENTO PNRR | COFINANZIAMENTO PROVINCIA DI PARMA | MISSIONE | COMPONENTE - MISURA | LIVELLO DI ATTUAZIONE E/O NOTE |
|---|---------------------|----------------------------|------------------------------------|---------------------------|---|--------------------------------|
| INTERVENTI DI SOSTITUZIONE ED ADEGUAMENTO DELLE BARRIERE DI SICUREZZA SULLE STRADE PROVINCIALI SP 24 DI TORNOLO, SP 28 DI VARSÌ, SP 30 DI PELLEGRINO PARMENSE, SP 69 VAL CENEDOLA, SP 109 DI FONDO VALLE STIRONE NEI COMUNI DI BARDI, BORE, PELLEGRINO PARMENSE, TORNOLO, VARANO DE' MELEGARI, VARSÌ 2025 | 792.424,97 | 792.424,97 | 0 | 5 - Inclusione e coesione | 3 - Interventi speciali per la coesione territoriale e - 1. Strategia nazionale per le aree interne | 2025 |
| INTERVENTI DI SOSTITUZIONE ED ADEGUAMENTO DELLE BARRIERE DI SICUREZZA SULLE STRADE PROVINCIALI SP 24 DI TORNOLO, SP 28 DI VARSÌ, SP 30 DI PELLEGRINO PARMENSE, SP 69 VAL CENEDOLA, SP 109 DI FONDO VALLE STIRONE NEI COMUNI DI BARDI, BORE, PELLEGRINO PARMENSE, TORNOLO, VARANO DE' MELEGARI, VARSÌ 2026 | 396.814,32 | 396.814,32 | 0 | 5 - Inclusione e coesione | 3 - Interventi speciali per la coesione territoriale e - 1. Strategia nazionale per le aree interne | 2026 |
| | 2.481.263,03 | 2.377.274,9 | 103.952,13 | | | |

Per l'area interna appennino Parma Est gli importi sono stati assegnati alla Provincia di Parma che è soggetto attuatore, con Delibera CIPESS del 02/08/2022:

| DELIBERA CIPESS DEL 02/08/2022 | | | | | | |
|---|---------------|----------------------------|------------------------------------|---------------------------|---|--------------------------------|
| DESCRIZIONE | IMPORTO OPERA | IMPORTO FINANZIAMENTO PNRR | COFINANZIAMENTO PROVINCIA DI PARMA | MISSIONE | COMPONENTE - MISURA | LIVELLO DI ATTUAZIONE E/O NOTE |
| INTERVENTI DI SOSTITUZIONE DELLE BARRIERE DI SICUREZZA SULLE STRADE PROVINCIALI AREE INTERNE PARMA EST - 2023 | 521.846,335 | 521.846,335 | 0 | 5 - Inclusione e coesione | 3 - Interventi speciali per la coesione territoriale e - 1. Strategia nazionale per le aree interne | 2023 |
| INTERVENTI DI SOSTITUZIONE DELLE BARRIERE DI SICUREZZA SULLE STRADE PROVINCIALI AREE INTERNE PARMA EST - 2024 | 782.769,53 | 782.769,53 | 0 | 5 - Inclusione e coesione | 3 - Interventi speciali per la coesione territoriale e - 1. Strategia nazionale per le aree interne | 2024 |

Oltre ai fondi per gli istituti scolastici e la viabilità, il Piano contiene alcune missioni – come quelle dedicate alla cultura, al turismo, al contrasto al dissesto idrogeologico, all'economia circolare dei rifiuti – su cui le Province possono e devono essere coinvolte. Attualmente gli interventi finanziati sono indicati nelle tabelle seguenti:

| DP 137/2022 | | | | | | |
|---|---------------|----------------------------|------------------------------------|---------------------------|--|---------------------------|
| DESCRIZIONE | IMPORTO OPERA | IMPORTO FINANZIAMENTO PNRR | COFINANZIAMENTO PROVINCIA DI PARMA | MISSIONE | COMPONENTE - MISURA | Note stato attuazione |
| TRASPORTO SOCIALE IN AREE A DOMANDA DEBOLE DELL'APPENINNO PARMA EST | 927.200,00 | 927.200,00 | 0 | 5 - Inclusione e coesione | 3 - Interventi speciali per la coesione territoriale - 1. Strategia nazionale per le aree interne - potenziamento dei servizi e delle infrastrutture sociali di comunità | Lavori terminati nel 2021 |

| DESCRIZIONE | IMPORTO ASSEGNATO | IMPORTO FINANZIAMENTO PNRR | COFINANZIAMENTO PROVINCIA DI PARMA | MISSIONE | COMPONENTE - MISURA | Note stato attuazione |
|--|-------------------|----------------------------|------------------------------------|----------|---------------------|-----------------------|
| ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI INDENTITA' DIGITALE SPID CIE | 14.000,00 | 14.000,00 | 0 | | | |

In base a quanto previsto del II DPCM del 12 novembre 2021 (DPCM 12/11/2021) recante il riparto delle risorse per il conferimento di incarichi di collaborazione per il supporto ai procedimenti amministrativi connessi all'attuazione del PNRR, ai sensi dell'articolo 9, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, all'articolo 2, comma 2, le regioni e province autonome "provvedono, sulla base di appositi Piani territoriali, a mettere a disposizione delle province, delle città metropolitane, dei comuni e delle loro unioni una quota dei professionisti ed esperti". Il particolare il Piano della Regione Emilia Romagna, adottato con DGR 1835 del 08/11/2021, ha definito 9 Team Provinciali di riferimento per il rafforzamento amministrativo degli enti territoriali e ha individuato per ogni territorio provinciale, un gruppo di esperti incaricati di dare corso agli obiettivi indicati nel DPCM sopra citato attraverso la definizione di piani di miglioramento amministrativo da declinare sulle esigenze dei singoli enti degli ambiti territoriali ottimali di riferimento e che sul territorio.

A questo proposito il Team Parma ha predisposto un elaborato denominato "Piano di Miglioramento della Provincia di Parma" (allegato al presente Piano quale parte integrante – Allegato n. 16) nel quale sono contenuti, per gli ambiti di riferimento, lo stato dell'arte, l'inquadramento e l'analisi, la sintesi del Canvas e la proposta di alcune azioni di miglioramento amministrativo, anche in riferimento alle analisi delle rilevazioni dei procedimenti amministrativi e degli incontri avuti sia con la componente politica che tecnica dell'aggregazione.

L'attuazione efficace e veloce degli investimenti derivanti dal PNRR, infatti, dipende in modo preponderante dalla semplificazione dei processi, dalla trasformazione digitale delle Pubbliche amministrazioni e dal raggiungimento di dimensioni ottimali minime per la produzione dei molteplici servizi a famiglie e imprese. Le azioni di miglioramento, che saranno progressivamente perseguite e previste nella competente Sottosezione Performance del PIAO del periodo 2023-2025 e ss., sono di seguito elencate, nei rispettivi ambiti:

- ambito delle "Relazioni industriali e nuovi servizi":

- 4.1 (1) Recuperare lo storico di mancata manutenzione straordinaria delle strade
- 4.1 (2) Offrire servizi a contributo ai Comuni con convenzioni
- 4.1 (3) Definire un Piano urbanistico di area vasta (meno dirigistico) meno rigido

- ambito del "Patto per il Lavoro e per il clima locale e nuovi servizi:

- 4.2 (1) Patto del lavoro e del clima (sostenibilità sociale: infortuni sul lavoro e rientro dei talenti sul territorio) integrato
- 4.2 (2) Legare e raccordare negli obiettivi del PIAO della Provincia gli obiettivi operativi condivisi con gli attori economici

▪ ambito Macrostruttura, nuove funzioni e responsabilità:

- 4.3 (1) Organizzazione "Agile-Smart working"
- 4.3 (2) Migliorare le competenze dell'Ente
- 4.3 (3) Migliorare la comunicazione interna dell'Ente
- 4.3 (4) Migliorare le competenze di lavoro in gruppo
- 4.3 (5) Semplificazione dei procedimenti autorizzatori – Sismica

▪ ambito "Applicazioni e CLOUD":

- 4.4 (1) Miglioramento dell'investimento tecnologico ICT
- 4.4 (2) Competenze digitali del personale

▪ ambito Obiettivi e monitoraggio:

- 4.5 (1) Migliorare la comunicazione istituzionale della Provincia
- 4.5 (2) Migliorare le relazioni scuola-lavoro
- 4.5 (3) Semplificazione e velocizzazione procedimenti/processi autorizzatori da PRT regionale
- 4.5 (4) Trasparenza bilanci.

Nota: i numeri progressivi indicati tra parentesi sono richiamati, ove gli obiettivi siano rilevanti, a margine del titolo di ciascun obiettivo del Piano degli obiettivi 2023-2025, nella colonna "Obiettivo operativo" con la dicitura "Piano di Miglioramento Task Force PNRR (RER) n.....".

2.1.3 Il Valore Pubblico della Provincia di Parma

Alla luce delle strategie individuate, il Valore Pubblico in termini di risultati di lungo termine o di impatto verso il contesto di riferimento è rappresentato nelle tabelle che seguono.

| DEFINIZIONE E DA LINEE GUIDA DFP | Traduzione operativa | INDIRIZZO STRATEGICO 2 - Provincia Per i Comuni | INDIRIZZO STRATEGICO 3 - Provincia & Giovani e protagonista del PNRR | INDIRIZZO STRATEGICO 6 - Viabilità in Sicurezza e Connessione Territoriale |
|---|--|--|---|--|
| Quale Valore Pubblico | Problemi o opportunità prioritari | La Provincia intende porsi come punto di riferimento che dà valore e istituzionalizza l'assistenza e supporto per tutti i Comuni del territorio: dalla SUA all'accesso ai finanziamenti europei e al supporto per l'elaborazione di strategie territoriali e locali integrate per la politica di coesione ed, infine, per il reclutamento delle risorse umane e valorizzazione delle competenze. | La Provincia intende proporre una scuola innovativa, orientamento e offerta scolastica del "saper fare" e valorizza le funzioni legate all'edilizia scolastica e alla programmazione scolastica orientata a favorire un'offerta scolastica aperta alle necessità delle aziende e alla domanda del mondo del lavoro (in particolare il made in Italy). | La Provincia valorizza la programmazione, manutenzione ed adeguamento delle infrastrutture della rete stradale nel territorio provinciale quale elemento di sviluppo, connessione e competitività del territorio provinciale |
| Quale strategia | Policy messa in campo - riferimento agli obiettivi operativi | <ul style="list-style-type: none"> Stazione Unica Appaltante per i Comuni Comuni pronti e formati per l'accesso ai finanziamenti europei Assistenza agli enti del territorio provinciale per il reclutamento di personale Potenziamento Ufficio Associato per la Gestione dei Procedimenti disciplinari | <ul style="list-style-type: none"> Interventi sull'Edilizia Scolastica Sviluppo di sinergie tra scuola e impresa Supporto contabile alla realizzazione del PNRR | <ul style="list-style-type: none"> Classificazione e rilevamento ponti Organizzazione e gestione attività autorizzative sul demanio stradale |
| A chi è rivolto | Destinatari interni ed esterni | I Comuni e le Unioni del territorio provinciale | Tutta la popolazione studentesca della Provincia e il mondo del lavoro | Tutta la popolazione residente nella Provincia e i fruitori del territorio |
| Entro quando intendiamo raggiungere la strategia | Tempi e fasi (eventuali) | 2025 | 2025 | 2025 |
| Come misuriamo il raggiungimento della strategia | Misura dell'impatto in relazione al problema o opportunità | <p>Numero di convenzioni formalizzate con Comuni e Unioni</p> <p>Numero di enti con meno di 10000 abitanti partecipanti alle convenzioni</p> <p>Numero di interpellati/procedure di reclutamento andate a buon fine</p> | <p>Sostegno ad azioni che possono dare evidenza delle peculiarità produttive del territorio</p> <p>Sostegno a progetti che favoriscono l'orientamento degli indirizzi scolastici verso riscontri positivi alle esigenze e alle richieste del mondo produttivo</p> <p>Sicurezza delle strutture di edilizia scolastica</p> | Funzionalità di strade provinciali e ponti in gestione alla provincia |

| | | | | |
|--------------------------------------|--|---|--|---|
| Da dove partiamo | Base di partenza | <p>Stazione Unica Appaltante: Enti convenzionati n. 17 (14 comuni – 2 unioni – 1 ente parco)</p> <p>Ufficio Procedimenti disciplinari: Enti Convenzionati n. 11 (3 comuni + unione per se e per conto di 7 comuni)</p> <p>Accordo per il reclutamento tramite le liste di idonei: comuni convenzionati n° 36 (di cui 17 convenzionati attraverso 3 unioni) su totale 45.</p> <p>Interpelli svolti 36 di cui andati a buon fine 30, assunzioni totali 2022 31 unità</p> | Azioni intraprese mediante Farm e Festival della Cultura Attuale patrimonio delle strutture scolastiche | Km strade provinciali fruibili (anno 2022) Ponti fruibili (anno 2022) |
| Qual è il traguardo atteso | Situazione desiderata nel termine previsto | <p>Stazione Unica Appaltante: Rispetto agli Enti potenzialmente aderenti (n. 23 di cui 19 comuni e 3 unioni n. 1 ente parco – non si considerano le convenzioni con enti con popolazione superiore a 10.000 abitanti convenzionati limitatamente ai procedimenti PNRR), l'Obiettivo è il seguente: Anno 2023: 2 ulteriori enti Anno 2024 ulteriori 2 enti</p> <p>Ufficio Procedimenti disciplinari: Rispetto agli Enti potenzialmente aderenti (n. 38 (36 comuni + 2 unioni), l'Obiettivo è il seguente: Anno 2023: 3 ulteriori enti Anno 2024: 3 ulteriori enti</p> <p>Accordo per il reclutamento tramite le liste di idonei: Incremento almeno del 10 % delle procedure di reclutamento andate a buon fine</p> | Sostegno e consolidamento , per almeno l'80%, delle azioni intraprese nel 2022 attraverso tavolo di lavoro permanente di monitoraggio Realizzazione degli obiettivi di adeguamento e messa a norma degli edifici scolastici previsti dal Piano e PNRR | Mantenimento della funzionalità nel tempo delle strade provinciali e dei ponti |
| Dove sono verificabili i dati | Fonti per la verifica | Report del Servizio legale - accesso agli atti - privacy - controllo atti | Report Servizio scuola - ufficio programmazione rete scolastica - Europa | Report Settore strade - servizio viabilità' e infrastrutture - trasporti eccezionali - espropri - edilizia scolastica - manutenzione del patrimonio |

2.2 Sottosezione di programmazione: Performance

Tale ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

I contenuti della pianificazione esecutiva della Provincia di Parma declinati nel Piano degli Obiettivi rappresentato in questa sezione del documento, investono tutte le principali aree d'intervento dell'Ente locale e si caratterizzano per un elevato grado di integrazione nella definizione degli obiettivi di performance e dei risultati attesi.

Nell'albero della performance della Provincia sono infatti pianificate le attività gestionali più rilevanti riferite alle seguenti tematiche:

- La programmazione strategico-operativa a partire dalle linee di mandato definite nel DUP;
- L'area di prevenzione alla corruzione e della trasparenza
- La promozione delle pari opportunità

Le **misure individuate in materia di prevenzione alla corruzione e di trasparenza** sono integrate nella pianificazione della performance dell'Ente, sono dettagliatamente rappresentate nella sottosezione 2.3 "*Rischi corruttivi e Trasparenza*".

La **programmazione delle azioni di promozione delle Pari Opportunità** è definita nell'ambito del Piano delle Azioni Positive, adottato dalla Provincia contestualmente all'approvazione del presente documento (PIAO).

Nella rappresentazione che segue, a valle dell'albero della performance vengono inoltre rappresentati in forma tabellare anche gli obiettivi definiti nel Piano delle Azioni Positive.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2016-2018, così come prescritto dal decreto legislativo 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" è un documento programmatico, che le pubbliche amministrazioni adottano in coerenza con le linee di indirizzo dettate Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di promozione della parità di genere e delle pari opportunità.

Va al riguardo menzionata la Direttiva n° 2/19, con la quale il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha stabilito che le Pubbliche Amministrazioni integrassero gli obiettivi previsti nel PAP nel ciclo della performance.

Nella medesima direzione opera anche la recente riforma avviata con il D.L. 80/2021, convertito nella Legge n. 6 agosto 2021, n. 113 che nell'introdurre il PIAO, quale unico documento che integra tutti i contenuti delle programmazioni settoriali dell'Ente pubblico, contempla anche i contenuti del Piano delle Azioni Positive nel novero degli ambiti di programmazione da includere nel Documento.

Il Piano delle Azioni Positive viene condiviso con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" nominato con Decreto del Presidente n. 476 del 22/05/2018 e successivo D.P. n. 32 del 18 gennaio 2022.

Il Piano di durata triennale declina le azioni positive individuate per realizzare 8 obiettivi:

1. Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.
2. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
4. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
7. Promuovere attività formative che facilitino il lavoro quotidiano del personale nonché aventi lo scopo di migliorare il benessere lavorativo/personale.
8. Consolidamento gruppo di lavoro per applicazione del Piano delle Azioni Positive Triennio 2023-2025

Ognuno dei predetti obiettivi è correlato ad un ambito di azione ed è declinato in una serie di azioni tese a conseguire l'obiettivo stesso.

Oltre ai predetti obiettivi il PAP prevede alcune azioni prioritarie da porre in essere, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, nel corso del 2023:

- A) Svolgere azioni formative del personale, eventualmente estese agli enti del territorio provinciale, sul tema della violenza, molestie e discriminazioni di genere sul luogo di lavoro;
- B) Organizzare almeno un evento informativo, finalizzato alla sensibilizzazione sul tema della violenza, molestie e discriminazioni di genere sul luogo di lavoro;
- C) Integrare i CUG dei principali enti della città

Le iniziative previste nel PAP coinvolgono gli uffici: Personale, Organizzazione, Segreteria del Presidente, Comunicazione e stampa, Pari opportunità e dal Servizio Prevenzione e Protezione, nonché la Consigliera di Parità.

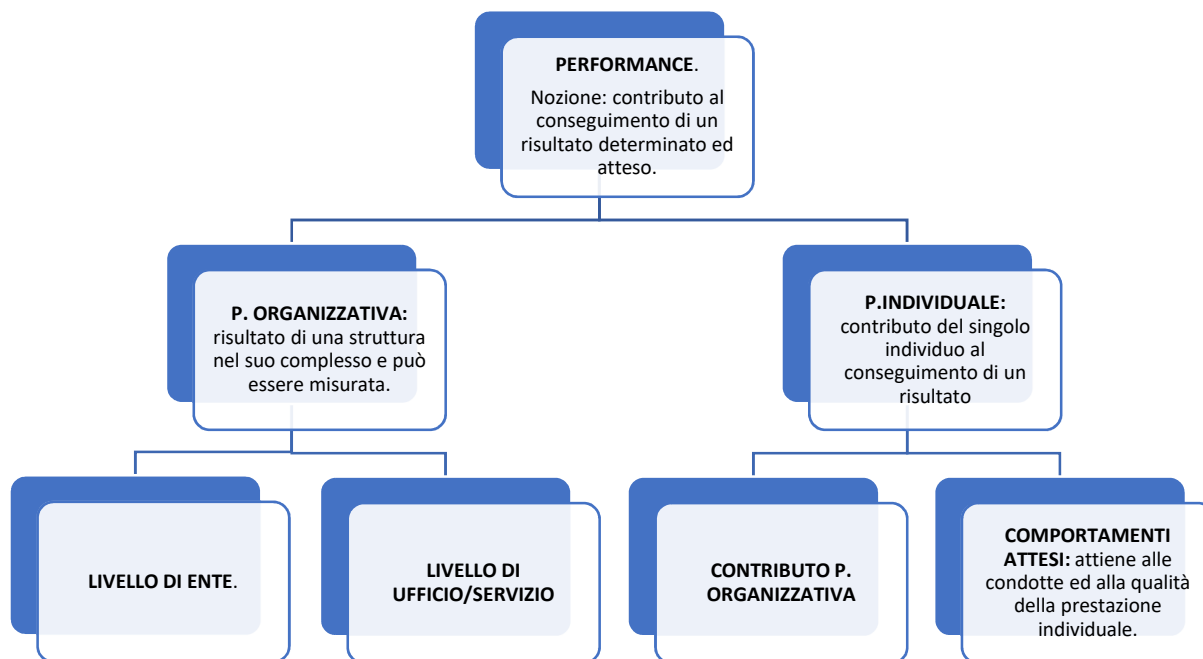
2.2.1 Il Ciclo di gestione della Performance

Il Piano della performance 2023-2025 che ha la finalità di associare le risorse agli obiettivi, sia in termini di gestione del processo che di soggetti coinvolti ed avviare così il ciclo di gestione della performance finalizzato ad apportare un miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi (oggettivo e misurabile).

La performance infatti è in via di prima generale approssimazione il contributo offerto al conseguimento di un risultato/obiettivo di miglioramento/mantenimento della qualità delle prestazioni.

La misurazione e valutazione della performance operata tramite il sistema di valutazione e valutazione e permette poi (se conclusa con esito positivo) l'attivazione del sistema incentivante (produttività e premi) a favore dei lavoratori.

La misurazione della Performance - strumento per accertare e misurare l'effettivo miglioramento del servizio e dunque liberare le risorse del sistema incentivante – si sviluppa su diversi livelli secondo il seguente schema:



Il Ciclo di gestione della Performance pertanto è finalizzato:

Sia al miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi;

Sia al potenziamento ed alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito.

Gli atti attraverso i quali si articola la programmazione e la rendicontazione il ciclo della performance sono:

il piano delle performance contenuto nella presente sottosezione
la relazione sulla performance.

Il ciclo prevede inoltre una fase di monitoraggio intermedio finalizzata a monitorare l'andamento e rilevare gli scostamenti ed eventualmente apportare al ciclo di gestione gli opportuni aggiornamenti e correttivi.

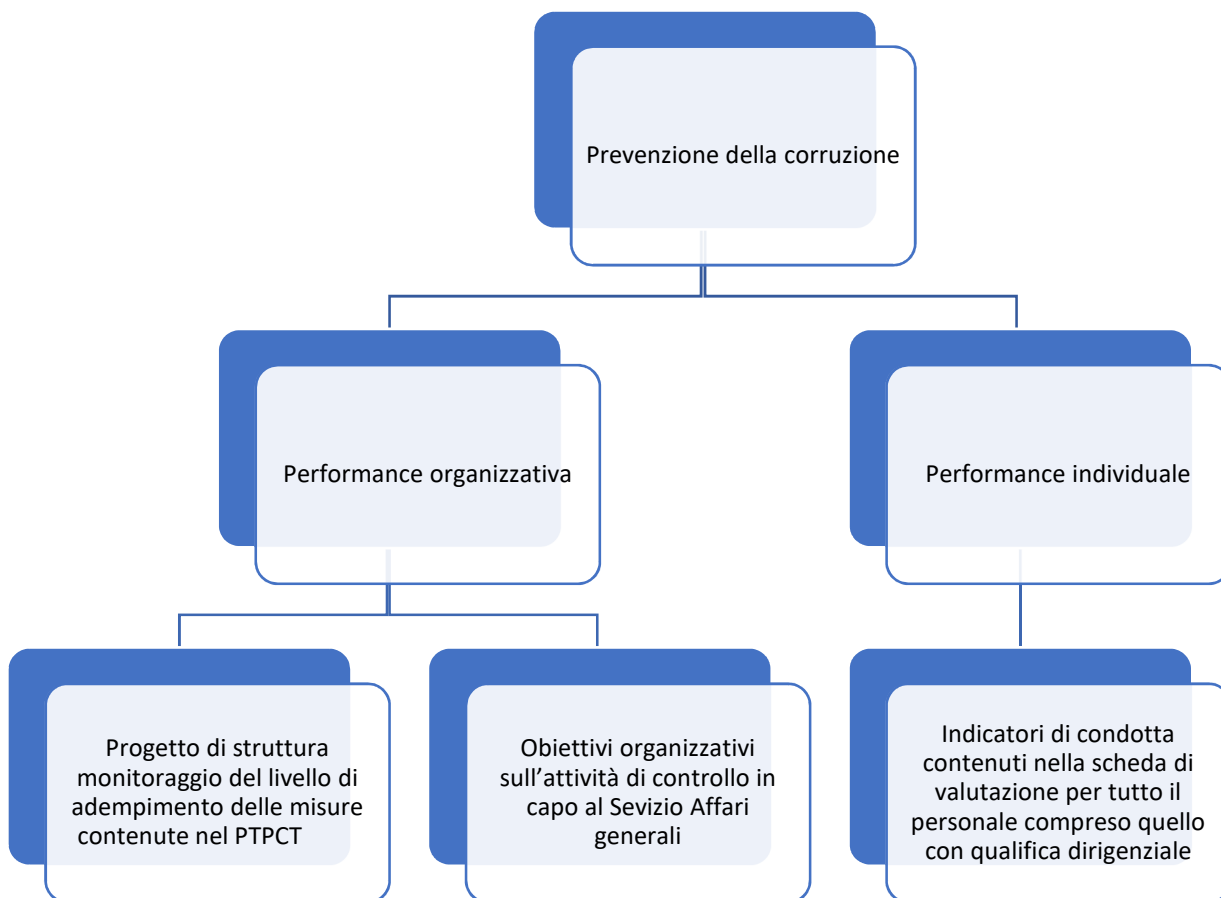
Il Piano della Performance definisce gli obiettivi di sviluppo/miglioramento corredati di indicatori e target nonché le responsabilità e le relative risorse umane e finanziarie.

La Provincia nell'attuazione del D.Lgs. 150/2009 ha valorizzato, finalizzato, integrato ed adeguato i metodi e i documenti già esistenti, in un'ottica orientata non più solo al risultato, ma anche alla prestazione dell'individuo e dell'intera struttura organizzativa.

2.2.2. Il Ciclo di gestione della Performance e la prevenzione della corruzione

Il piano della performance è la sede all'interno della quale si esplica una consistente parte dell'attività rilevante ai fini dell'azione di prevenzione della corruzione così come definita dalla legge 11 novembre 2012 n. 190 e dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (anch'esso non a caso assorbito nel PIAO di prossima attivazione).

Il prospetto seguente evidenzia la relazione tra l'azione di prevenzione della corruzione e la performance definita negli strumenti programmatici della Provincia di Parma e che oggi trova nel PIAO una unica sede di progettazione monitoraggio e rendicontazione:



L'Obiettivo di Performance Organizzativa afferente a tutta la struttura dell'ente e dedicato all'attuazione del PTPCT evidenzia le connessioni tra il PTPCT inteso come strumento di risk management, il Piano della Performance ed i sistemi di controllo e monitoraggio interni.

Infatti l'integrazione dei sistemi di risk management per la prevenzione della corruzione con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno delle amministrazioni, è elemento di garanzia dell'efficacia dell'azione di prevenzione della corruzione e di semplificazione degli adempimenti necessari per il monitoraggio e la rendicontazione dell'attività dell'ente.

L'obiettivo coinvolge tutti i dipendenti per quanto riguarda le modalità di lavoro, alla luce delle misure di prevenzione del rischio corruttivo e prevede le seguenti linee di attività:

- Attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione individuati nel Piano.
- Rispetto delle linee guida e delle misure generali e specifiche del PTPCT.

Nell'ambito infine della valutazione della prestazione individuale la connessione tra performance ed azione di prevenzione corruzione è assicurata dagli indicatori di condotta misurati e valutati nella performance individuale ed a loro volta connessi con il contenuto del codice di comportamento attuativo interno della Provincia di Parma.

2.2.3 Il Ciclo di gestione della Performance e il monitoraggio della soddisfazione dell'utenza

La Provincia di Parma da diversi anni include tra gli obiettivi della performance il monitoraggio della soddisfazione dell'utenza, un'importante attività di indagine nel tentativo non soltanto di adempiere ad un comando normativo ma anche di superare i profili di autoreferenzialità che affliggono la pubblica amministrazione.

Nello specifico quest'anno l'obiettivo di performance rientra tra quelli della Segreteria Generale dell'Ente con la denominazione "LA VALUTAZIONE PARTECIPATIVA DELL'AMMINISTRAZIONE - PROSEGUIMENTO E MIGLIORAMENTO DELL'INDAGINE ANNUALE DI CUSTOMER SATISFACTION PER CREARE VALORE PUBBLICO. SPERIMENTAZIONE NUOVI QUESTIONARI".

Con il presente obiettivo di performance organizzativa la Provincia di Parma prosegue nelle indagini di customer satisfaction volte a misurare la soddisfazione degli utenti esterni e interni all'Ente, relativamente a determinati servizi o linee di attività, al fine di migliorare la qualità dei propri servizi.

Per questa amministrazione concentrarsi sulla performance organizzativa su cui si esprimono cittadini e utenti significa agire sulla pianificazione strategica, per arrivare poi ad una valutazione non soltanto formale del valore pubblico effettivamente generato.

Il monitoraggio rappresenta non soltanto uno strumento consuntivo ma anche propulsivo ed utile ai fini della programmazione futura finalizzata al miglioramento delle attività e dei servizi erogati.

Tale impostazione è in linea con i contenuti delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica del 4 novembre 2019 che hanno dato seguito a una delle novità più rilevanti introdotte dal d.lgs. 74/2017, che ha modificato la normativa sulla valutazione della performance (d.lgs. 150/09).

Nel 2022 è stata realizzata una revisione e aggiornamento dei questionari di indagine, (svolta in accordo con i Servizi interni) con la finalità di ulteriormente migliorare e raffinare i dati del monitoraggio e potenziare il ruolo della valutazione partecipativa.

Nel presente esercizio è prevista la sperimentazione dei nuovi questionari rielaborati.

2.2.4 Attività di supporto a piccoli Comuni – Il Progetto Province & Comuni

Relativamente all'attività di supporto stabile ai Comuni la Provincia ha aderito ad un progetto triennale approvato dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, denominato "Province & Comuni – Le Province e il sistema dei servizi a supporto dei Comuni", presentato dall'Unione Province Italiane (UPI) nell'ambito del PON "Governance e capacità istituzionale", 2014 -2020, FESR – FSE.

L'esito del lavoro svolto dal tavolo coordinato da UPI e composto dai dirigenti di diverse province ha offerto numerosi spunti per programmare lo sviluppo delle seguenti attività di supporto già avviate negli scorsi anni con l'obiettivo finale di implementare un sistema territoriale unitario di governance ed assicurare la modernizzazione del sistema amministrativo locale che opera a supporto del tessuto socio-economico dei territori:

Stazione unica appaltante su lavori, forniture e servizi, per razionalizzare la spesa pubblica negli enti locali.

Progettazione e start up del Servizio Associato Politiche Europee, per supportare il territorio nel reperire risorse comunitarie.

Servizi di innovazione, raccolta ed elaborazione dati, per la realizzazione dell'Agenda Digitale per migliorare, ammodernare e facilitare la realizzazione di servizi associati efficienti su bacini di area vasta

Nel PIAO 2023 – sezione 2.2. Performance sono indicati i progetti che discendono dalla partecipazione della Provincia di Parma al tavolo di lavoro e che sono in gran parte destinati ad implementare il ruolo di supporto che la Provincia svolge a favore dei comuni di minori dimensioni..

2.2.5 La Programmazione 2023 – 2025 in sintesi

Gli obiettivi elaborati per il triennio 2023-2025 discendono dagli indirizzi strategici contenuti nel DUP e contribuiscono al miglioramento nelle seguenti linee di azione:

Coerenza con le indicazioni di sviluppo del PNRR, contenute anche nel Piano di Miglioramento predisposto dagli esperti nel PNRR, e delle altre linee di attività dell'Amministrazione con riguardo in particolare all'attività di supporto dei piccoli comuni

all'interno delle risorse disponibili, implementazione delle attività di erogazione dei servizi ai Cittadini, al territorio, e promozione di servizi a supporto dei Comuni

innovazione dell'Ente ai fini della transizione al digitale

qualificazione del Personale

semplificazione amministrativa

Gli obiettivi sono stati proposti dai dirigenti condivisi con il Segretario Generale e validati dal Nucleo di Valutazione.

Nella rappresentazione che segue, a valle dell'albero della performance, vengono inoltre rappresentati in forma tabellare anche gli obiettivi definiti nel Piano delle Azioni Positive.

IL PIANO DEGLI OBIETTIVI 2023 – 2025 DELLA PROVINCIA DI PARMA

OBIETTIVI DI ENTE

| Indirizzo strategico | | 1 - Provincia efficiente, trasparente, digitale accessibile e giusta | | | | | |
|----------------------|---|--|---|--|---------------|---|--|
| Obiettivo operativo | Obiettivo | Fasi progettuali | Descrizione indicatore | Natura indicatore | Valore atteso | Note | |
| 01.02 | Implementazione del Sistema di Controllo di Gestione. | <p>Per garantire l'efficacia dell'azione amministrativa, è necessario che l'Ente si doti di adeguati strumenti di programmazione e di controllo di gestione e in grado di garantire un utile e tempestivo riscontro dell'utilizzo delle risorse rispetto alle attività svolte e ai servizi erogati.</p> <p>La Provincia di Parma, all'interno di un più vasto percorso di revisione del proprio sistema di programmazione e controllo, ritiene utile e opportuno un supporto per l'implementazione di un sistema di controllo di gestione che permetta, partendo da una schematizzazione dei processi e degli indicatori già avviata, la conoscenza e il monitoraggio del costo dei principali processi gestiti e dei servizi erogati.</p> <p>A tal fine ci si avvale di un intervento formativo basato su un approccio al processo/macroprocesso come elemento cui allocare le voci di costo.</p> <p>L'obiettivo si articolerà nei seguenti punti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La mappatura dei processi di ogni Servizio e quindi di tutto l'Ente su cui effettuare l'analisi; - La stima -per ognuno dei processi individuati- dell'impegno del personale, trasversalmente alle diverse strutture dell'ente; - la definizione dei criteri di ribaltamento dei costi diretti non riferiti al personale e dei costi indiretti sostenuti a livello di ente; - La determinazione del costo dei processi individuati e del costo per unità di output ove questi ultimi sono stati individuati e ove ritenuto un dato utile a supporto delle decisioni. | <p>1) Mappatura dei processi di ogni Servizio, stima -per ognuno dei processi individuati- dell'impegno del personale impiegato e definizione dei criteri di ribaltamento dei costi diretti non riferiti al personale e dei costi indiretti sostenuti a livello di Ente</p> <p>2) Determinazione del costo delle attività/processi individuati e del costo per unità di output ove questi ultimi sono stati individuati e ove ritenuto un dato utile a supporto delle decisioni</p> | Formazione elenco processi | Efficienza | Entro 30 giugno 2023 | |
| | | | | Stima impegno personale e definizione criteri ribaltamento costi diretti | Efficienza | Entro 31 ottobre 2023 | |
| | | | | Determinazione costo delle attività/processi | Efficacia | Entro 30 giugno 2024 | |
| 01.11 | Sistema di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza: misure anche rivolte alle azioni comprese nel programma di attuazione del PNRR | <p>La Provincia di Parma ha elaborato la sezione 2.3. del PIAO dedicata al sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza ed ha altresì elaborato un sistema di monitoraggio e controllo che integra i controlli interni di legittimità con il monitoraggio della corretta attuazione delle misure di prevenzione e del corretto adempimento delle misure di trasparenza e con particolare attenzione alle procedure attuative delle misure comprese nel PNRR .</p> <p>L'assorbimento del sistema di Prevenzione della Corruzione in un unico documento di programmazione operativa che integra anche il piano della performance permette di dare definitivo risalto all'intima connessione che deve sussistere tra l'azione amministrativa e la prevenzione della corruzione.</p> <p>Per questa ragione la Provincia di Parma pone come obiettivo di performance organizzativa il livello di adempimento delle misure di prevenzione: infatti</p> <p>Saranno in particolare (ma non esclusivo) oggetto di monitoraggio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il rispetto delle linee guida emanate per la regolamentazione dei contratti pubblici <ul style="list-style-type: none"> - Rispetto degli adempimenti in materia di trasparenza; - Il controllo successivo di regolarità amministrativa sugli atti afferenti alle procedure legate all'attuazione del PNRR <p>Si intende mantenere al Centro dell'azione amministrativa il corretto adempimento delle misure di prevenzione e garantire la connessione tra performance e prevenzione della corruzione al fine integrare queste ultime nell'abito dell'azione amministrativa</p> | <p>1. Approvazione PIAO</p> <p>2. Approvazione atto di indirizzo in materia di controlli</p> <p>3. Azione di monitoraggio ed eventuale emanazione di indirizzi operativi finalizzati a richiamare l'attenzione sulle misure di prevenzione</p> <p>4. Formazione specifica in materia di prevenzione</p> | Grado di attuazione delle misure di prevenzione incluse le procedure PNRR. | Efficacia | Giudizio positivo a margine del report finale prodotto dal RPCT e validato dal Segretario e dal Nucleo di Valutazione | Le eventuali mancanze imputabili a singoli dipendenti potranno essere segnalate per costituire elemento di valutazione della performance individuale. Costituisce inoltre elemento di valutazione della performance individuale la partecipazione del personale ai momenti formativi organizzati dall'ente. |
| | | | | Grado di attuazione delle misure di trasparenza con particolare attenzione agli atti connessi con le misure di attuazione del PNRR | Efficacia | Giudizio positivo espresso dal nucleo di valutazione | |
| | | | | Livello di regolarità giuridico amministrativa rilevato negli atti connessi con le misure di attuazione del PNRR | Efficacia | Esame report finale | |

| | Indirizzo strategico | 3 - Provincia e Giovani e protagonista del PNRR | | | | | |
|-------|--|---|---|---|-------------------|---------------------------|------|
| | Obiettivo operativo | Obiettivo | Fasi progettuali | Descrizione indicatore | Natura indicatore | Valore atteso | Note |
| 01.11 | Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Supervisione e Monitoraggio | <p>La Provincia, nella governance del PNRR assume il ruolo di ente attuatore delle iniziative finanziate. Come tale si rende necessaria un'azione volta a garantire il rispetto dei tempi e degli obblighi (oltre che dei principi di legalità e correttezza dei procedimenti), attuativi delle opere finanziate con i fondi del PNRR.</p> <p>A tal fine la segreteria generale assume un ruolo di supervisione, coordinamento e promozione di sinergie tra i diversi settori dell'Ente per favorire la valorizzazione delle relative attività e il più positivo impatto in termini di benefici economici e sociali sul territorio amministrato.</p> <p>Le azioni andranno a completare ed integrare le attività svolte dai servizi competenti dell'Ente impegnati in specifici controlli trasversali, da compendiarsi eventualmente mediante una unità intersettoriale di progetto.</p> <p>La Provincia di Parma ha ottenuto importanti finanziamenti per la realizzazione di opere di edilizia scolastica e di infrastrutture sociali e di comunità.</p> <p>L'Ente si trova quindi di fronte a tutta la complessità che il PNRR comporta in termini di coordinamento di tutti gli attori coinvolti, di definizione e gestione di procedure (gare e procedure ad evidenza pubblica), di rendicontazione e di comunicazione verso l'esterno dei risultati in via di realizzazione ed ottenimento (considerato che l'impatto verso la comunità e il territorio non è di immediata percezione).</p> <p>Tutti i Servizi sono coinvolti ciascuno per le rispettive competenze, nella realizzazione dei progetti finanziati. Verranno organizzati incontri periodici, coordinati e sovraordinati dal Segretario Generale, per le verifiche e il coordinamento necessari all'attuazione dei progetti finanziati, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - verifica e monitoraggio dello stato di avanzamento progetti di PNRR; - verifica del regolare svolgimento del monitoraggio fisico, finanziario e procedurale per obiettivi da parte dei servizi competenti; - verifica del rispetto delle regole ministeriali (trasmissione dati sulle piattaforme previste) da parte dei servizi incaricati; - verifica del rispetto delle check list di autocontrollo interno, acquisendo i dati dal servizio competente ai controlli di regolarità successiva | Organizzazione incontri periodici di monitoraggio con i Dirigenti e responsabili dei progetti | N. di incontri periodici con i Dirigenti per la verifica del rispetto di standard procedurali del PNRR (rispetto cronoprogrammi delle opere, rispetto trasmissione dati sulle piattaforme previste e supporto ai Servizi in relazione alle eventuali criticità che si riscontrassero) | Efficacia | Numero degli incontri >10 | |

OBIETTIVI DEI SERVIZI E DEGLI UFFICI

| Segretario Generale | | | | | | | | | |
|----------------------|---|--|--|--|---|--|------------------------------------|--|------|
| Indirizzo strategico | | 1 - Provincia efficiente, trasparente, digitale accessibile e giusta | | | | | | | |
| Mis-prog | Obiettivo operativo | Obiettivo | Finalità | Motivazione | Fasi progettuali | Descrizione indicatore | Natura indicatore | Valore atteso | Note |
| 01.01 | Rinnovo biennale dell'organo consigliare e suo corretto funzionamento | <p>L'ufficio adempie i compiti inerenti l'Elezioni del Consiglio Provinciale. L'art. 1, comma 68, della L. 7.4.2014 n. 56 e s.m.i., stabilisce che il Consiglio Provinciale dura in carica due anni. Il successivo comma 79, lett. b), come modificato dall'art. 1, comma 9-ter, lett. a) del D.L. n. 210/2015, convertito in L. n. 21/2016, stabilisce il rinnovo del Consiglio Provinciale entro novanta giorni dalla scadenza per fine mandato.</p> <p>Nel 2023, nel mese di dicembre è in scadenza il biennio del Consiglio in carica. Si prevede, quindi, la messa in atto di tutte le attività relative al rinnovo.</p> <p>L'ufficio cura, altresì, tutti gli adempimenti conseguenti alle modifiche dello status di consigliere per decadenze, surroghe ecc. e in attività di supporto in ordine allo svolgimento della delega, missioni, liquidazioni/rimborsi previsti dalle leggi vigenti e dal TUEL, oltre che all'effettuazione delle pubblicazioni obbligatorie in materia di trasparenza.</p> <p>Ai fini del corretto funzionamento dell'Organo consiliare, l'ufficio cura tutti gli adempimenti preparatori e successivi alle riunioni del Consiglio Provinciale e dell'Assemblea dei Sindaci, sinteticamente consistenti nel ricevimento delle proposte deliberative, nella verbalizzazione e pubblicazione delle delibere adottate. A seguito dell'introduzione di nuove forme telematiche o miste di svolgimento delle sedute degli Organi, si è avviata una fase sperimentale per cui nel corso dell'anno occorrerà particolare attenzione a garantirne l'assenza di disfunzioni.</p> | Le azioni per il rinnovo dell'Organo consiliare e quelle a supporto per il funzionamento degli organi politici costituiscono VALORE all'azione complessiva dell'Ente | Assicurare il regolare espletamento delle procedure per la legittima elezione del Consiglio provinciale e garantire il corretto svolgimento di tutte le attività di competenza del Consiglio e dell'Assemblea dei Sindaci. | <p>1) Indizioni elezioni rinnovo Consiglio provinciale, costituzione Ufficio elettorale e Seggio elettorale, svolgimento elezioni rinnovo Consiglio provinciale, Convalida eletti Consiglio provinciale e adempimenti conseguenti (trasparenza, predisposizione sezioni dedicate sul sito web dell'Ente, etc.)</p> <p>2) Svolgimento delle sedute dell'Assemblea dei Sindaci e del Consiglio Provinciale in forma mista (presenza e telematica)</p> | <p>1) Cronoprogramma delle fasi della procedura</p> <p>2) Garantire il regolare svolgimento delle sedute dell'Assemblea e del Consiglio anche nelle nuove modalità recentemente introdotte – ed in fase sperimentale - in forma telematica e/o in forma mista (telematica e in presenza)</p> | <p>temporale</p> <p>Efficienza</p> | <p>Rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente</p> <p>100% di quelle richieste</p> | |
| | | <p>Con il presente obiettivo la Provincia di Parma prosegue nell'obiettivo di perfezionare il metodo d'indagine di customer satisfaction volto a misurare la soddisfazione degli utenti esterni e interni all'Ente, relativamente a determinati servizi o linee di attività, al fine di migliorare la qualità dei propri servizi. Per questa amministrazione concentrarsi sulla performance organizzativa su cui si esprimono cittadini e utenti significa agire sulla pianificazione strategica, e conduce ad una valutazione non formale del valore pubblico effettivamente generato. Tale impostazione è in linea con i contenuti delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica del 4 novembre 2019 che hanno dato seguito a una delle novità più rilevanti introdotte dal d.lgs. 74/2017, che ha modificato la normativa sulla valutazione della performance (d.lgs. 150/09).</p> <p>I risultati di customer satisfaction rivestono un ruolo importante anche quale strumento di orientamento della formazione in un'ottica di miglioramento delle competenze ai fini della programmazione e del miglioramento della qualità dei servizi erogati.</p> <p>A seguito della riformulazione di alcuni dei quesiti contenuti nei questionari effettuato nel 2022, nel corrente esercizio è prevista la sperimentazione dei nuovi questionari rielaborati</p> | Orientare le strategie dell'Ente | Creare valore pubblico | <p>- Revisione della mappatura degli stakeholder</p> <p>Somministrazione dei "nuovi" questionari aggiornati con la partecipazione di tutti i servizi nel 2022, agli stakeholder esterni e interni</p> <p>- Redazione del report finale sulle risultanze dell'indagine</p> <p>- Analisi organizzativa dei risultati da parte del Comitato dei Dirigenti</p> | <p>1) Somministrazione questionari elaborazione e redazione del report finale</p> <p>2) Esito medio della rilevazione</p> | <p>efficienza</p> <p>efficacia</p> | <p>Completamento attività entro il 31 dicembre 2023</p> <p>Raccolta di un numero di risposte al questionario complessivamente superiore al 50%</p> | |

| Mis-prog | Obiettivo operativo | Obiettivo | Finalità | Motivazione | Fasi progettuali | Descrizione indicatore | Natura indicatore | Valore atteso | Note |
|----------|---|---|--|--|--|--|-------------------|---|--|
| 01.02 | Reingegnerizzazione delle disposizioni regolamentari a disciplina del funzionamento dell'ente | <p>L'obiettivo concerne la supervisione e coordinamento delle attività di riordino regolamentare dell'ente sia attraverso la revisione ed aggiornamento delle principali discipline regolamentari dell'Ente sia delle modalità di funzionamento sotto l'aspetto organizzativo e contrattuale, tenuto anche conto del rinnovo del contratto di lavoro del personale del comparto avvenuto proprio alla fine dell'anno 2022 e delle necessità applicative ed attuative, sia di quello dell'area della dirigenza atteso nel corso del 2023. Si tratta di nuove discipline contrattuali che avranno un notevole impatto sull'organizzazione del personale e dei servizi dell'Ente.</p> <p>Come è noto, nell'ambito delle Politiche del Personale e dell'Organizzazione l'obiettivo è di coordinare al meglio le risorse (generando sinergie), cercando di valorizzarle e di perseguire miglioramenti nel tempo, al fine di dotare l'Amministrazione di un'organizzazione funzionale, efficace ed efficiente, con particolare attenzione alle seguenti linee guida strategiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - assicurare la piena funzionalità dei servizi finalizzati a garantire le funzioni fondamentali e il raggiungimento degli obiettivi strategici e di mandato; - promuovere lo svolgimento di funzioni al servizio dei Comuni; - affrontare l'attuazione del Recovery Plan nelle parti di sua competenza. <p>I processi di riorganizzazione si espletano tramite la definizione delle metodologie di misurazione e valutazione del personale e degli strumenti e la reingegnerizzazione degli istituti regolamentari a disciplina del funzionamento dell'Ente.</p> <p>La valorizzazione del Personale viene effettuata sia attraverso l'organizzazione della formazione continua sia attraverso l'attuazione del nuovo CCNL Funzioni Locali sia degli istituti della contrattazione decentrata. Le varie tipologie di controllo costituiscono un sistema integrato finalizzato a guidare l'Ente nelle attività di programmazione, gestione e controllo, supporto alla valutazione delle proprie attività, al fine di una migliore governance. In effetti i controlli sono differenti tra loro per tipologie, soggetti e spazi temporali, ma tutti verificano l'operato dell'Amministrazione, i servizi erogati, che dovranno essere esaminati sotto diversi aspetti e profili. L'ambito dei controlli è collegato agli adempimenti richiesti dalla Corte dei Conti sulla base del DI 174/2012, convertito in L. 213/2012, e poi dall'articolo 33 del Dlgs 91/2014 che ha decretato l'annualità del referto. Il Sistema dei controlli si integra con il ciclo della performance connesso al sistema di valutazione del Personale, il quale prevede riconoscimenti economici selettivi impostati sul raggiungimento degli obiettivi e delle performance. Il sistema di misurazione e valutazione del Personale si esplica mediante l'approvazione delle metodologie di valutazione dei Dirigenti, dei titolari di Posizione Organizzativa e di Comparto. In ottemperanza alle disposizioni in materia di Anticorruzione e Trasparenza, il sistema dei controlli e il ciclo della performance si integrano con quanto previsto nei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p> <p>L'integrazione fra gli strumenti di programmazione è stata recentemente prevista dall'art. 6, comma 2, del DL 80/2021, che prevede l'aggiornamento annuale del piano delle attività e dell'organizzazione.</p> <p>Report di controllo Strategico - Nell'ottica di una ottimizzazione delle relazioni sull'andamento dell'attività amministrativa, con particolare riferimento alla performance organizzativa ed al controllo strategico, viene predisposto un unico documento denominato "Relazione sul controllo strategico e sulle performance".</p> | <p>Le azioni di controllo per la verifica dell'adeguatezza delle regole e dell'organizzazione alle finalità istituzionali dell'Ente hanno la finalità di assicurare una struttura funzionale, efficace ed efficiente, in coerenza con le funzioni della Provincia e con il programma di mandato, assicurando nel contempo lo sviluppo delle risorse umane e il benessere organizzativo. Le varie tipologie di controllo hanno l'obiettivo di verificare il raggiungimento degli obiettivi che l'Ente si è prefissato, il corretto ed efficiente utilizzo delle risorse economiche, il miglioramento continuo delle prestazioni offerte e dei servizi erogati a favore dei cittadini e dei portatori d'interesse di riferimento. La valutazione della performance individuale e organizzativa, collegata anche alla distribuzione delle retribuzioni di risultato è finalizzata ad attività sempre più efficienti, efficaci, trasparenti e integrate.</p> <p>Le risorse umane dedicate alla realizzazione dell'obiettivo sono rappresentate dal personale assegnato all'Ufficio Politiche del Personale Organizzazione-Controllo Strategico e di Gestione-Progetto Province & Comuni.</p> | <p>La finalità del presente obiettivo è tesa a garantire l'adeguatezza delle regole e dell'organizzazione alle finalità istituzionali dell'Ente.</p> | 1) Sovraintendimento azioni per la predisposizione del PIAO | 1) Rispetto dei termini stabiliti dalle disposizioni di legge | efficienza | Entro i termini di legge (31/05/2023) | |
| | | | | | 2) sovraintendimento attività di revisione testi regolamentari dell'Ente. | 2) Aggiornamento del regolamento "Disciplina dell'orario di lavoro". Aggiornamento altri testi regolamentari secondo esigenze. | efficienza | Entro 31/12/2023 | |
| | | | | | 3) Nuovo contratto integrativo comparto, stesura in collaborazione con Servizi di competenza | 3) Provvedimenti attuativi e applicativi del nuovo contratto collettivo funzioni locali, attività di coordinamento per elaborazione degli atti e coordinamento della delegazione datoriale | efficienza | Entro 31/12/2023 | |
| | | | | | 4) Contrattazione integrativa economica Dirigenti e Comparto | 4) Contratti integrativi economici dirigenza e comparto | efficienza | Contratti entro il 31 dicembre 2023 | |
| 01.10 | <p>Miglioramento competenze e valorizzazione delle professionalità - attuazione del piano formativo 2023/2025 (Piano di Miglioramento Task force PNRR (RER) n. 4.3 (2))</p> | <p>Il Servizio predispose un Piano di Formazione annuo che individua gli interventi da realizzare nel corso dell'anno. Le tipologie di formazione sono diverse, da quella obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, alla formazione in materia di sicurezza, alla formazione gratuita offerta dai corsi "INPS - Valore PA", alla formazione specialistica per i diversi settori e funzioni, previa indagine conoscitiva delle necessità espresse dai dirigenti.</p> <p>La formazione è finalmente affidata alle valutazioni dell'Amministrazione circa il fabbisogno e le necessità dell'ente, essendo cessata l'applicazione delle norme di contenimento e riduzione della spesa, comunque sempre in osservanza alle previsioni dei contratti collettivi integrativi vigenti e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili.</p> <p>Dal 2021 prosegue la formazione gratuita a favore del personale dei comuni, finanziata con risorse della Provincia. La formazione per gli enti territoriali è preceduta da un'indagine esplorativa presso gli enti locali. I corsi si tengono a distanza attraverso l'utilizzo di piattaforme che consentono un agevole collegamento e permettono la massima partecipazione, l'esito di tale iniziativa ha riscontrato ampia partecipazione e gradimento da parte dei Comuni</p> | <p>Promuovere un costante aggiornamento e formazione per valorizzare le professionalità ed accrescere la motivazione dei lavoratori, oltre che diffondere una cultura organizzativa che risponda alle finalità proprie dell'Ente.</p> <p>La formazione a favore del personale dei Comuni risponde alla necessità di contribuire maggiormente all'offerta di quel supporto agli enti del territorio che rappresenta uno dei pilastri propri del mandato politico attuale.</p> | <p>Valorizzazione delle risorse umane e diffusione di una cultura organizzativa orientata ai risultati.</p> | 1) Indagine fabbisogni formativi Dirigenti e Predisposizione Piano Formativo | Miglioramento del termine di adozione del Piano Formativo | efficienza | Approvazione entro i termini di adozione del PIAO | Nel 2022 il Piano è stato approvato nel mese di Aprile |
| | | | | | 2) Organizzazione corsi per il personale interno e per il personale dei comuni | Organizzazione di corsi a carattere trasversale per il personale interno | efficacia | <= 3 | Capitolo n. 352000700030 stanziamento Euro 20.000,00 |
| | | | | | 3) Somministrazione questionari gradimento corsi | Partecipazione di unità di personale dei Comuni | efficacia | >=150 persone formate | |
| | | | | | | Attuazione attività formativa programmata | efficacia | Livello attuazione >=70% della formazione programmata | |
| | | | | | | Grado di soddisfazione dei partecipanti | efficacia | gradimento voto >= 7/10 | |

Stazione Unica Appaltante

| Indirizzo strategico | | 1 - Provincia efficiente, trasparente, digitale accessibile e giusta; 2 – Provincia Per i Comuni | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|--|--|-----------------------|-------------------------------------|--|
| Mis-prog | Obiettivo operativo | Obiettivo | Finalità | Motivazione | Fasi progettuali | Descrizione indicatore | Natura indicatore | Valore atteso | Note |
| 01.11 | Coordinamento operativo e monitoraggio tempi di realizzazione opere pubbliche di competenza della provincia, in concorso con altri dirigenti (TRASVERSALE) | Il complessivo impatto sulle attività erogate dalla SUA dovuto alla necessità di garantire con la dovuta tempestività le procedure concorsuali per l'affidamento di opere finanziate da fondi PNRR, da finanziamenti complementari dello Stato e da altre risorse a disposizione dell'Ente, unite alla introduzione di strumenti di negoziazione innovativa (accordi quadro) rende necessario un maggior presidio delle tempistiche, coordinate tra i dirigenti coinvolti, per la progettazione/realizzazione degli investimenti pubblici in capo alla Provincia e l'espletamento delle procedure di gara, L'obiettivo è in qualche modo comune a tutti i dirigenti assegnatari di finanziamenti P.N.R.R. e di finanziamenti Complementari dello Stato per le aree interne ed altri vari investimenti, ivi compreso il Servizio finanziario, che concorrono con il loro apporto al corretto dispiegarsi delle azioni ed ai controlli di competenza. | Garantire il presidiare delle tempistiche delle procedure della Stazione Unica Appaltante in coordinamento con le tempistiche di realizzazione degli investimenti della Provincia e potenziare l'azione di raccordo tra l'azione della SUA e quella degli altri dirigenti dei servizi | Concentrare i flussi di informazione armonizzandone le tempistiche per rafforzare la capacità decisionale della dirigenza e degli amministratori e dell'operatività della Provincia | 1. Collaborare con gli altri dirigenti all'elaborazione della programmazione delle procedure di gara 2. Verifica e monitoraggio cronoprogramma gare dell'Ente 3. Adozione misure correttive e/o riallineamento del cronoprogramma dei singoli interventi | 1) Cronoprogramma entro il 15 febbraio | Efficacia | Redazione cronoprogramma concordato | |
| | | | | | | 2) Monitoraggio cronoprogramma e coordinamento con procedure gestite per conti di altri Enti | Efficacia | Non inferiore a 6 monitoraggi | |
| | | | | | | 3) % di misure correttive su n. scostamenti | Efficienza | 100% | |
| 01.11 | Stazione Unica Appaltante – adeguamento al modello proposto a conclusione del progetto "Province Città" e qualificazione (Piano di Miglioramento Task force PNRR (RER) n. 4.3 (2)) | Il progetto Province Comuni cui la provincia di Parma ha aderito è stato completato ed è stato formalizzato il modello organizzativo di Stazione Unica Appaltante. Parimenti sono in fase di avvio le attività di qualificazione delle Stazioni Uniche Appaltanti. La Provincia di Parma intende conseguire la qualificazione ed adeguare la propria struttura al modello proposto. Il percorso di adeguamento e qualificazione avverrà in primo luogo tramite l'integrazione dell'Ufficio Provveditorato con la Stazione Unica Appaltante. | Adeguare la struttura della SUA al modello proposto a conclusione del progetto "Province città" e porre le basi organizzative per il conseguimento della qualificazione | | 1) Stesura del percorso di adeguamento; 2) Rilevazione indicatori di qualificazione; 3) Completamento del piano assunzionale; 4) Avvio percorso di qualificazione 5) Reperimento della piattaforma operativa | Approvazione del piano di adeguamento; 30 aprile 2023 | efficienza | On/off | Condizione essenziale per l'effettivo completamento delle attività è l'attuazione del piano assunzionale inerente n. 1 unità cat. D in sostituzione dell'attuale P.O. dell'economato in fase di cessazione e n. 1 unità cat. C da assegnare al ramo "acquisizione beni e servizi" |
| | | | | | | Conferma livello intermedio/avanzato secondo la classificazione proposta nel modello ufficiale. 31 dicembre 2023 | Efficienza | On/off | L'obiettivo per il 2023 non può spingersi fino al livello avanzato per la difficoltà di reperire la piattaforma di dialogo ed interazione con gli enti e servizi interni che si appoggiano alla SUA. Incertezze legate alle procedure di reclutamento da valutare in corso di esercizio. |
| | | | | | | Conseguimento qualificazione. Tempistica oggi non nota. | Efficienza | On/off | Allo stato non è possibile determinare le tempistiche della qualificazione anche per le incertezze legate all'entrata in vigore del nuovo codice. Ci si riserva di aggiornare l'indicatore in corso di esercizio |
| 01.09 | Stazione unica appaltante – stazione unica appaltante per i comuni (Piano di Miglioramento Task force PNRR (RER) n. 4.1 (2)) | Stabilità e certezza dell'azione della SUA per i comuni inferiori a 10.000 abitanti. Stabilità e certezza dell'azione della Sua per tutti i soggetti richiedenti il supporto in fase di affidamento nell'ambito dell'attuazione degli obiettivi legati al Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR). La Stazione Unica Appaltante ha consentito (come da programma) entro il 31 dicembre 2022 la convenzione tipo da proporre ai comuni completa di - costi del servizio - standard di attività - target di riferimento. L'approvazione della convenzione ed il passaggio all'assetto definitivo saranno gradualmente in relazione alla data di scadenza delle attuali convenzioni | Garantire certezza dei tempi ed affidabilità del percorso di affidamento dei contratti pubblici per conto degli enti convenzionati | | Approvazione programmazione entro il 15 febbraio. Svolgimento delle procedure di affidamento nel rispetto degli indicatori attesi e della programmazione approvata. Monitoraggio tempi di completamento del percorso di affidamento | N. comuni aderenti/n. comuni potenzialmente destinatario del servizio | Efficacia | 100% | Il dato è riferito al n. di comuni sotto i 10.000 abitanti non servizi da CUC la cui convenzione scade nel corso del 2023 |
| | | | | | | Rispetto indicatori temporali indizione | Efficienza | >= 80% | In generale il rispetto degli indicatori è fortemente condizionato dall'approvazione e dal rispetto della programmazione di attività. |
| | | | | | | Livello soddisfazione utenza | Efficacia | Non inferiore a buono | |
| | | | | | | Rispetto indicatori temporali aggiudicazione | Efficacia | >= 80% | |
| | | | | | | Livello del contenzioso giurisdizionale | Efficacia /efficienza | Inferiore 10% | L'individuazione del target espresso in termini percentuali è ad oggi di difficile giustificazione |
| Previsione di entrata. Euro 25.000,00 cui si uniscono ulteriori euro 30.000 per servizi resi ad operatori privati | Efficienza | >= 90% | La stabilità del livello di entrata potrà concretizzarsi soltanto al momento della scadenza dell'ultima delle convenzioni oggi in essere. | | | | | | |

| Mis-prog | Obiettivo operativo | Obiettivo | Finalità | Motivazione | Fasi progettuali | Descrizione indicatore | Natura indicatore | Valore atteso | Note |
|----------|--|---|--|-------------|---|--|----------------------|-------------------------------|---|
| 01.11 | Stazione Unica Appaltante – Stazione Unica Appaltante per i servizi interni. Attuazione programmata. | Stabilità e certezza dell'azione della SUA per i servizi interni. L'anno 2023 dovrà essere caratterizzato da una preventiva formale approvazione di un programma di attività integrato con i servizi resi all'esterno che permetta di attuarlo e di prevedere con ragionevole anticipo anche la fasi di particolare carico e di gestirne le criticità. | Garantire certezza dei tempi ed affidabilità del percorso di affidamento dei contratti pubblici per conto degli enti convenzionati | | Approvazione programmazione entro il 15 febbraio. Svolgimento delle procedure di affidamento nel rispetto degli indicatori attesi e della programmazione approvata. Monitoraggio tempi di completamento del percorso di affidamento | Livello del contenzioso giurisdizionale | Efficacia/efficienza | Inferiore 10% | L'individuazione del target espresso in termini percentuali è ad oggi di difficile giustificazione |
| | | | | | | Rispetto indicatori temporali indizione | Efficienza | >= 80% | In generale il rispetto degli indicatori è fortemente condizionato dall'approvazione e dal rispetto della programmazione di attività. |
| | | | | | | Rispetto indicatori temporali aggiudicazione | Efficacia | >=80% | |
| | | | | | | Rispetto indicatori temporali di stipulazione. | Efficienza | >=70% | L'andamento dell'indicatore sarà fortemente condizionato (come negli anni precedenti) dal rispetto delle tempistiche nelle fasi precedenti dal momento che la stipulazione non preclude l'avvio dei lavori. |
| 01.11 | Completamento modernizzazione sistemi di monitoraggio mezzi | Dopo l'approvazione del nuovo regolamento per la gestione e l'utilizzo del Parco Automezzi in dotazione alla Provincia si intende realizzazione un efficientamento del sistema di controllo e monitoraggio con finalità prioritaria di sicurezza dei lavoratori e di ottimizzazione dell'utilizzo dei mezzi | Garantire sicurezza dei lavoratori e migliorare la gestione del parco automezzi ottimizzando percorsi e distanze. | | 1.Acquisizione sistema di monitoraggio satellitare mezzi. | n. 2 report semestrali | Efficienza | 100% | Il report diviene parte di 2 dei quattro report trimestrali di controllo e monitoraggio interni. |
| | | | | | 2. Attivazione sistema di monitoraggio. | n. 1 report annuale dei Analisi chilometraggi e consumi | Economicità | 100% | Il report diviene elemento del controllo di gestione |
| | | | | | 3. Elaborazione report | | | | Criticità. L'intervento pur concordato già nel 2022 non è ad oggi finanziato. |
| 01.11 | Controllo atti e monitoraggio attuazione misure di prevenzione con finalità di supporto nell'esecuzione degli adempimenti degli uffici e di aumento dei livelli di trasparenza ed efficienza (Piano di Miglioramento Task force PNRR (RER) n. 4.3 (2)) | <ul style="list-style-type: none"> - Adeguare l'azione di controllo di legittimità al nuovo strumento di programmazione operativa; - Garantire la piena trasparenza ed accessibilità delle informazioni dei dati e documenti amministrativi; - Garantire adeguata protezione dei dati personali; Con l'introduzione del PIAO viene valorizzata l'integrazione del sistema dei controlli già conseguito dalla Provincia. Nel corso del 2023 il sistema dei controlli dovrà assumere anche il ruolo di monitoraggio degli adempimenti di rendicontazione legati al PNRR. | Finalizzare la funzione di collaborativa del controllo interno al rispetto degli adempimenti legati a PNRR e Trasparenza. | | 1. Adozione atto di indirizzo sui controlli | Adozione atto indirizzo controlli interni ed aggiornamento linee guida entro 15 febbraio | Efficienza | On/off | |
| | | | | | 2. Aggiornamento linee guida contratti pubblici | Attestazione livello attuazione trasparenza OIV | Efficienza | 90% | Si dovrà chiedere all'OIV di rendere un giudizio sintetico percentuale in ordine al livello di attuazione/rispetto degli adempimenti in materia di trasparenza |
| | | | | | 3. Elaborazione report trimestrali con particolare attenzione agli atti legati all'attuazione del PNRR mediante l'impiego di apposite check list. | Controllo atti afferenti alle procedure di attuazione del PNRR | Efficacia | 100% | Sono oggetto di controllo di legalità tutti gli atti afferenti all'attuazione del PNRR così come indicato dalla circolare MEF 32/2022 |
| | | | | | 4. Elaborazione report finale | Adozione atto indirizzo controlli interni ed aggiornamento linee guida entro 15 febbraio | Efficienza | On/off | |
| 01.09 | Convenzione per il supporto nella gestione della impostazione e gestione della sezione 2.3 del piao, a favore dei piccoli comuni (Piano di Miglioramento Task force PNRR (RER) n. 4.1 (2)) | A prosecuzione del tavolo di lavoro attivato nel 2022 senza specifica convezione attuativa per il 2023 nella fase di prima attuazione del PIAO si propone ai comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti con possibilità di estensione ai comuni con meno di 50 dipendenti di aderire ad un tavolo per il monitoraggio associato della Sezione 2.3 del PIAO dedicata all'anticorruzione e trasparenza | Supportare gli enti di minore dimensione nella stesura e monitoraggio della sezione 2.3 con l'obiettivo di omogeneizzare sul territorio i contenuti del piano e gli standard di misurazione con un'attenzione particolare alle misure generali ed alla trasparenza | | 1. Formulazione proposta di convenzione quadro | Approvazione proposta di convezione | Efficacia | On/off | |
| | | | | | 2. Analisi congiunta dei piani vigenti e definizione di un contenuto standard | N. enti associati | Efficacia | Non inferiore a 5 per il 2023 | Si rimane sul di un livello modesto sulla scorta dell'esperienza 2022 che ha visto gli enti di minori dimensioni poco coinvolti per l'assenza di un interlocutore intero |
| | | | | | 3. Elaborazione del piano di monitoraggio con attenzione particolare alla trasparenza ed alle misure generali nonché alle procedure legate all'attuazione del PNRR | Rilevazione soddisfazione utenza | Efficacia | Livello Buono | |

| Mis-prog | Obiettivo operativo | Obiettivo | Finalità | Motivazione | Fasi progettuali | Descrizione indicatore | Natura indicatore | Valore atteso | Note |
|----------|--|---|--|-------------|---|-------------------------------------|-------------------|---------------|---|
| 01.11 | Potenziamento ufficio associato per la gestione dei procedimenti disciplinari (Piano di Miglioramento Task force PNRR (RER) n. 4.1 (2)) | L'ufficio associato per la gestione dei procedimenti disciplinari è attivo dal 2021 e conta ad oggi 10 enti associati. Per il 2023 si attiveranno azioni finalizzate ad estendere il numero di enti associati sempre nell'ambito degli enti con meno di 10.000 abitanti. Inoltre il progetto comprende le seguenti attività: - Partecipazione al tavolo regionale delle Province per lo sviluppo per la Gestione dei Procedimenti Disciplinari destinato ai comuni con meno di 10.000 abitanti; - Regolamentazione operativa dell'Ufficio; - Nuova campagna di informazione a favore dei comuni. | Supportare gli enti di minore dimensione nella gestione dei procedimenti disciplinari nel contesto generale della corretta applicazione delle misure generali di prevenzione della corruzione. | | 1. Conferma convenzione con enti già aderenti | Entrata da convenzione | Economicità | Euro 4.000,00 | Si prevede un'entrata superiore di circa il 20% rispetto a quella accertata nel 2022. |
| | | | | | 2. Proposta di adesione con presentazione anche in loco dei contenuti della convenzione | Verifica tempistiche decadenziali | Efficienza | 100% | Sulla scorta dell'esperienza dell'anno 2022 l'ufficio presterà particolare attenzione all'attendibilità dei dati di notifica trasmessi dagli enti interessati |
| | | | | | 3. Gestione procedimenti | Soddisfazione utenza - questionario | Efficacia | | L'esperienza del 2022 permette di rilevare che sia non preventivabile il carico di lavoro pertanto l'indicatore è monitorato e rendicontato soltanto qualora i dati operativi lo permettano |

Ufficio Investimenti Programmazione e Rendicontazione Finanziaria

| Indirizzo strategico | | 3 - Provincia & Giovani e protagonista del PNRR | | | | | | | |
|----------------------|--|--|--|---|--|--|-------------------|--|------|
| Mis-prog | Obiettivo operativo | Obiettivo | Finalità | Motivazione | Fasi progettuali | Descrizione indicatore | Natura indicatore | Valore atteso | Note |
| 01.11 | Coordinamento operativo e monitoraggio tempi di realizzazione opere pubbliche di competenza della provincia, in concorso con altri dirigenti (TRASVERSALE) | In considerazione del complessivo impatto dell'attuazione del PNRR e delle altre opere finanziate con Fondi Complementari dello Stato o con altre risorse, ed infine della necessità 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 gare gestite dalla SUA . L'obiettivo è in qualche modo comune a tutti i dirigenti assegnatari di finanziamenti P.N.R.R. e di finanziamenti Complementari dello Stato per le aree interne ed altri vari investimenti, ivi compresa la SUA e il Servizio finanziario, che concorrono con il loro apporto al corretto dispiegarsi delle azioni ed ai controlli di competenza. Il servizio Finanziario collabora con i dirigenti dei servizi nella programmazione degli interventi, ne verifica e monitora l'allocazione e l'uso delle risorse, ne supporta le azioni di eventuale riallineamento nel caso di scostamenti o variazioni, controlla la regolare emissione dei titoli di spesa | Garantire il presidiare delle tempistiche di realizzazione degli investimenti della Provincia e potenziare l'azione di raccordo tra i Dirigenti, la SUA e il servizio finanziario. | Concentrare i flussi di informazione, attuazione e controllo armonizzandone le tempistiche per rafforzare la capacità decisionale della dirigenza e degli amministratori e dell'operatività della Provincia | 1. Verifica andamento cronoprogramma interventi | Partecipazione al monitoraggio cronoprogramma degli interventi e controllo andamento e correttezza titoli di spesa | Efficacia | Partecipazione e controlli al 100% dei monitoraggi | |
| | | | | | 2. Ssopporto e condivisione adozione misure correttive e/o riallineamento del cronoprogramma dei singoli interventi. | % di misure correttive su n. scostamenti | Efficienza | 100% | |
| 01.03 | Supporto Contabile alla Realizzazione del PNRR | In un contesto di grande instabilità macroeconomica, dovuta al conflitto tra Russia e Ucraina iniziato in presenza di una pandemia mondiale da Covid 19 che non si è ancora conclusa, in cui i prezzi delle materie aumentano, il Pil rallenta ed i tassi di interesse sono al rialzo, il supporto contabile per l'attuazione del PNRR si dovrà concentrare su due linee: 1. semplificare, nel rispetto della normativa e degli elementi amministrativi necessari, gli iter procedurali al fine di rispettare i rigidi target e milestone del PNRR; 2. ottimizzare l'utilizzo delle risorse a disposizione per far fronte agli aumenti dei prezzi dei materiali e garantire la realizzazione degli interventi. A tal fine sarà importante implementare un sistema di reportistica che permetta l'eventuale revisione, da parte degli organi di vertice, degli interventi programmati per permettere di portare a termine quelli ritenuti prioritari. Le difficoltà più significative consisteranno nella necessità di reperire nuove risorse, valutando anche il ricorso al mercato finanziario, in un momento di instabilità dei tassi di interesse. Tutte le scelte di programmazione economico - finanziarie verranno autorizzate nel rispetto, in senso attuale e prospettico, degli equilibri di bilancio. Sarà garantito adeguato supporto anche nella fase delle riscossioni dei finanziamenti afferenti al PNRR così come al pagamento delle spese, nel rispetto delle scadenze e dei termini previsti dalla normativa dei debiti commerciali. Gli ordinativi di entrata, così come quelli di pagamento, verranno codificati con specifici vincoli di cassa per avere un'ulteriore codifica, oltre a CUP e CIG, per tracciare tutti i movimenti del PNRR | L'obiettivo è quello di implementare tutte le attività necessarie per rendere possibile l'attuazione degli interventi finanziati dalle risorse del PNRR | I finanziamenti messi a disposizione dalla UE con il PNRR sono un'opportunità per il nostro territorio che non possono essere messi in discussione da eventuali criticità amministrative, contabili e organizzative. Il corretto utilizzo di tali finanziamenti deve essere una priorità per tutte le strutture coinvolte | Implementazione di un cruscotto controllo OO PP indicizzato sul CUP | Reperire nel gestionale tutte le informazioni sull'opera indicizzate attraverso il CUP | Efficienza | SI entro giugno 2023 | |
| | | | | | Report semestrale | Fornire un primo report semestrale a luglio '23 | efficienza | SI entro luglio 2023 | |
| | | | | | Report annuale | Report annuale a gennaio '24 | Efficienza | SI entro gennaio 2024 | |

| Ufficio Partecipazioni e Controllo Partecipate - Bilancio Consolidato | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|-------------------|--------------------------------------|------|
| Indirizzo strategico | | 1 - Provincia efficiente, trasparente, digitale accessibile e giusta Responsabile | | | | | | | |
| Mis-prog | Obiettivo operativo | Obiettivo | Finalità | Motivazione | Fasi progettuali | Descrizione indicatore | Natura indicatore | Valore atteso | Note |
| 01.03 | Sistema di collaborazione con organismi partecipati per il rispetto della normativa vigente | <p>L'ufficio presidia tutte le attività previste dalla normativa vigente, con particolare riferimento a TUSP (D Lgs 175/2016) e TUEL (D Lgs 267/2000):</p> <ul style="list-style-type: none"> - revisione ordinaria delle partecipazioni societarie (art 20 del Tusp); - linee di indirizzo per il contenimento delle spese di personale e spese di funzionamento (art 19 del Tusp); - monitoraggio periodico ai sensi dell'art 147quater, c 2 del Tuel; - redazione del bilancio consolidato; - censimento annuale società, enti e rappresentanti per il MEF - Dipartimento del Tesoro ai sensi dell'art 17, cc 3 e 4 del DL 90/2014; - obblighi previsti dal D Lgs 33/2013 in merito alla trasparenza. <p>Attività che non possono essere svolte in assenza di una collaborazione costante con gli organismi partecipati.</p> <p>L'ufficio, a partire dal 2022, supporta il servizio Gabinetto di Presidenza nell'attività di nomina dei rappresentanti della Provincia di Parma all'interno degli organi degli enti partecipati.</p> | Migliorare l'organizzazione dell'ufficio al fine di implementare un sistema in grado di gestire e monitorare in modo organico e ordinato gli adempimenti in merito agli organismi partecipati | <p>La necessità di implementare un corretto sistema di gestione delle società partecipate nasce dalla consapevolezza che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i costi sostenuti dalle società a partecipazione pubblica, con particolare riferimento a quelle in controllo pubblico, si riversano sui bilanci degli enti soci; - all'interno delle società partecipate vengono impiegate risorse pubbliche. <p>Pertanto la gestione delle società partecipate deve essere ispirata ai medesimi principi cui deve attenersi l'azione della pubblica amministrazione, con particolare riferimento al buon andamento, economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità e trasparenza, di cui all'art. 97 della Costituzione e all'art. 1 della L. 241/1990.</p> | Valutazione operazioni straordinarie 2023 | Produrre valutazione tecnica finanziaria e patrimoniale sulle operazioni straordinarie proposte dalle soc. partecipate da sottoporre agli organi politici per le deliberazioni | efficacia | 1 (prevista una valutazione nel '23) | |
| | | | | | Report di monitoraggio semestrale | Report di monitoraggio sui bilanci anno precedente e sulla situazione semestrale a giugno dei bilanci delle principali partecipate dell'ente e rilevazione potenziali criticità | efficacia | 1 (entro agosto '23) | |
| | | | | | Report di monitoraggio semestrale | Report annuale sui bilanci pre-consuntivi delle principali partecipate dell'ente per l'inserimento nel rendiconto di gestione | efficacia | 1 (entro marzo '24) | |

| Ufficio Sistemi Informativi - Protocollo - Gestione Documentale | | | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|-------------------|------------------------------|--|
| Indirizzo strategico | | 3 - Provincia & Giovani e protagonista del PNRR | | | | | | | |
| Mis-prog | Obiettivo operativo | Obiettivo | Finalità | Motivazione | Fasi progettuali | Descrizione indicatore | Natura indicatore | Valore atteso | Note |
| 01.08 | Sviluppo della Sicurezza Digitale dell'Ente (Piano di Miglioramento Task force PNRR (RER) n. 4.4 (1) e 4.4.(2)) | <p>Ottenimento di standard elevati di sicurezza informatica nella fornitura di servizi agli utenti interni ed esterni "full digital". Nell'ambito del progetto strategico della digitalizzazione di tutti i processi dell'ente il target è fornire tutti i servizi verso l'esterno con autenticazione SPID/CIE. Sul fronte sicurezza occorre che l'infrastruttura sia conforme ad adeguati standard di sicurezza per garantire la necessaria resilienza agli attacchi esterni al fine di evitare il furto o la distruzione di dati sia incidentale che dolosa</p> | <p>Le finalità da conseguire nel 2023 sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - implementazione a regime di un sistema di Managed Detection and Response nell'ambito della strategia per la resilienza dell'infrastruttura dell'Ente. - implementazione autenticazione SPID/CIE sui servizi forniti all'esterno. | Garantire servizi digitali sicuri e di facile accesso agli utenti interni ed esterni dell'Ente. | Implementazione MDR (sotto fasi : 1 Avvio; 2 Valutazione; 3 Soluzione; 4 Implementazione; 5 Operazione.) | Implementazione di sistema MDR | Efficacia | 1 entro giugno '23 | |
| | | | | | Formazione consapevolezza cyber security | Programma di formazione obbligatoria degli operatori dell'ente per il miglioramento della consapevolezza sulla cyber security | Efficacia | 1° corso entro settembre '23 | |
| | | | | | | Rilevazione annuale nel triennio 23-25 "incidenti di livello grave" | Efficacia | <1 ogni anno | - |
| 01.08 | Fascicolazione Migliorata per Il Protocollo Informativo | <p>Obiettivo previsto per il biennio 2023-2025: target 2023 arrivare a fascicolare almeno il 50% della documentazione relativa alle pratiche degli uffici sotto elencati, gestita grazie all'intervento dell'ufficio Protocollo e dell'attivazione di alcuni punti protocollanti con abilitazione alla creazione dei fascicoli secondo art.41 del CAD.</p> <p>Ufficio Sistemi Informativi Protocollo a Archivio (attivazione protocollazione con fascicolazione della documentazione delle pratiche di almeno 50% dei documenti entro marzo 2023 - fascicolazione completa entro l'anno 2024).</p> <p>Ufficio Personale (attivazione protocollazione con fascicolazione della documentazione delle pratiche di almeno 50% dei documenti entro giugno 2023 fascicolazione totale entro l'anno 2024).</p> <p>Ufficio Bilancio di parte corrente (attivazione protocollazione con fascicolazione della documentazione delle pratiche di almeno 50% dei documenti entro giugno 2023 fascicolazione totale entro l'anno 2024)</p> <p>Ufficio Partecipate e bilancio Consolidate (attivazione protocollazione con fascicolazione della documentazione delle pratiche di almeno 50% dei documenti entro giugno 2023 fascicolazione totale entro l'anno 2024)</p> <p>Servizio Affari Generali (attivazione protocollazione con fascicolazione di almeno 50% dei documenti entro settembre 2023 fascicolazione totale entro l'anno 2024)</p> | Migliore gestione delle ricerche e della conservazione documentale, aumentata tracciabilità documentale | | Attivazione: fascicolazione ufficio protocollo sistemi informativi | Attivazione protocollazione con fascicolazione dei documenti dell'ufficio | Efficienza | >50% 2023 >90% 2024 | Rispetto al totale dei documenti in accesso al protocollo dell'ufficio |
| | | | | | Fascicolazione ufficio personale | Attivazione protocollazione con fascicolazione dei documenti dell'ufficio | Efficienza | >50% 2023 >90% 2024 | |
| | | | | | Fascicolazione ufficio bilancio parte corrente | Attivazione protocollazione con fascicolazione dei documenti dell'ufficio | Efficienza | >50% 2023 >90% 2024 | |
| | | | | | Fascicolazione ufficio bilancio partecipate | Attivazione protocollazione con fascicolazione dei documenti dell'ufficio | Efficienza | >50% 2023 >90% 2024 | |

| Ufficio Gestione del Personale | | | | | | | | | |
|--------------------------------|--|---|---|--|--|--|-------------------|--|---|
| Indirizzo strategico | | 2 - Provincia Per i Comuni | | | | | | | |
| Mis-prog | Obiettivo operativo | Obiettivo | Finalità | Motivazione | Fasi progettuali | Descrizione indicatore | Natura indicatore | Valore atteso | Note |
| 01.10 | Assistenza agli Enti del territorio provinciale per il reclutamento di personale (Piano di Miglioramento Task force PNRR (RER) n. 4.1 (2)) | L'obiettivo è quello di: - creare una professionalità interna (in termini di apprendimento di metodologia e strumenti) da utilizzare, anche a servizio degli enti, per la progettazione e la realizzazioni di selezioni coerenti alle nuove norme sui concorsi, che richiedono la valutazione, per l'accesso alla PA, dei comportamenti e delle soft skills (art. 35 quater del d.lgs. n. 165/2001); - mettere a disposizione le competenze che avrà acquisito la Provincia per diventare un punto di riferimento per i comuni del territorio sul reclutamento di personale | Realizzare per i servizi di staff una progressiva nuova identità della Provincia, la cui mission si identifica con lo sgravio di incombenze, costi e risorse per i comuni del proprio territorio, realizzando economie di scala e razionalizzazione delle risorse pubbliche | Seppure il raggiungimento dell'obiettivo sia tutt'altro che scontato in quanto implicante una importante revisione dei processi di lavoro e l'investimento quantitativo e qualitativo nel capitale umano dell'ente, la motivazione del progetto è insita nella mission delle "nuove" province, la cui vera ragion d'essere risiede nell'attività di servizio per lo sviluppo del territorio di riferimento, come previsto dalla riforma. La Provincia di Parma vuole, pertanto, impegnarsi nel perseguire attivamente l'obiettivo strategico | Consolidamento progetto "liste degli idonei" | Raggiungere il più alto numero di enti del territorio convenzionati al fine di consolidare la Provincia quale punto di riferimento per il territorio | Efficienza | >60% comuni del territorio convenzionati | |
| | | | | | Formazione di professionalità interna | Figura professionale idonea ad elaborare metodologie e strumenti da utilizzare, anche a servizio degli enti, per la progettazione e la realizzazioni di selezioni per la valutazione dei comportamenti e delle soft skills coerenti ai profili ricercati | Efficacia | 1 entro 2023 | Coclusione del percorso di formazione dedicato e conseguimento qualificazione |

| Ufficio Pari Opportunità | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|--|---|---|---------------------------------|--|-------------------|---------------|--|
| Indirizzo strategico | | 1 - Provincia efficiente, trasparente, digitale accessibile e giusta Responsabile | | | | | | | |
| Mis-prog | Obiettivo operativo | Obiettivo | Finalità | Motivazione | Fasi progettuali | Descrizione indicatore | Natura indicatore | Valore atteso | Note |
| 01.10 | Strutturazione dell'ufficio Pari Opportunità | Fornire una struttura alla funzione prevista nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, attraverso l'individuazione di una risorsa di personale dedicata | Fornire supporto alle iniziative che l'Amministrazione e la Consigliera di fiducia intenderanno attivare in materia di pari opportunità | Con D.M. n. 152 del 31 agosto 2022, è stata nominata, dopo circa 3 anni di attesa, la Consigliera di Fiducia, che potrà pertanto esercitare a pieno titolo il ruolo previsto dalla normativa vigente. A livello più generale, oltre che funzione fondamentale delle Province, le pari opportunità rappresentano un tema di grande attualità, previsto anche nelle azioni del PNRR. Sono state inoltre sottoscritte in data 7 ottobre dai Ministri competenti le Linee guida sulla parità di genere nella organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni, che prevedono diverse azioni che le pp.aa. possono mettere in campo per la promozione della cultura di genere | Organizzazione evento formativo | Organizzare almeno un evento informativo, finalizzato alla sensibilizzazione sul tema della violenza, molestie e discriminazioni di genere sul luogo di lavoro | Efficacia | 1 | In collaborazione con la Consigliera di Parità |
| | | | | | | Coinvolgimento enti del territorio all'evento formativo | Efficacia | >3 enti | |

Servizio Viabilita' e Infrastrutture - Trasporti Eccezionali - Espropri - Edilizia Scolastica - Manutenzione del Patrimonio

| Indirizzo strategico | | 3 - Provincia & Giovani e protagonista del PNRR | | | | | | | |
|----------------------|--|--|--|---|--|--|-------------------------|--|--|
| Mis-prog | Obiettivo operativo | Obiettivo | Finalità | Motivazione | Fasi progettuali | Descrizione indicatore | Natura indicatore | Valore atteso | Note |
| 01.11 | Coordinamento operativo e monitoraggio tempi di realizzazione opere pubbliche di competenza della provincia, in concorso con altri dirigenti (TRASVERSALE) | In considerazione del complessivo impatto dell'attuazione del PNRR, dell'introduzione di strumenti di negoziazione innovativa (accordi quadro) ed infine della necessità di garantire un corretto avvicendamento del personale cessato (in particolare un cat. D, Ingegnere, titolare di Posizione Organizzativa) si rende necessario garantire con efficacia l'attività di coordinamento e raccordo dell'attività dei Responsabili dei Servizi e delle P.O. con la Stazione Unica appaltante ; in particolare è necessario garantire un presidio unitario sulle tempistiche di progettazione e realizzazione degli investimenti pubblici in capo alla Provincia, armonizzandole con le procedure di gare e le relative tempistiche . L'obiettivo è in qualche modo comune a tutti i dirigenti assegnatari di finanziamenti P.N.R.R. e di finanziamenti Complementari dello Stato per le aree interne ed altri vari investimenti, ivi compreso il Servizio finanziario, che concorrono con il loro apporto al corretto dispiegarsi delle azioni ed ai controlli di competenza | Garantire il presidiare delle tempistiche di realizzazione degli investimenti della Provincia e potenziare l'azione di raccordo tra le strutture che compongono il servizio e la SUA | Concentrare i flussi di informazione armonizzandone le tempistiche per rafforzare la capacità decisionale della dirigenza e degli amministratori dell'operatività della Provincia | Mappatura cronoprogramma degli interventi affidati e mappatura cronoprogramma degli interventi compresi nell'elenco annuale. | N. procedure affidamento fuori dall'accordo quadro | Efficienza /economicità | Massimo 3 procedure per manutenzioni straordinarie viabilità | Il dato non è riferito alla unità operativa Ponti |
| | | | | | Elaborazione con il supporto della SUA della programmazione degli affidamenti | Crono programma degli affidamenti | Efficienza | Consegna tempestiva degli elaborati per gara alla SUA per almeno 80% degli affidamenti programmati | Gli scostamenti maggiori dovranno determinare l'attivazione di misure di accelerazione |
| | | | | | Verifica cronoprogramma di approvazione delle progettazioni | Scostamento massimo termini consegna progettazioni da parte dei professionisti | Efficienza | Scostamento minore/uguale a 30 giorni | Gli scostamenti maggiori dovranno determinare l'attivazione di misure di accelerazione |
| | | | | | Verifica andamento cronoprogramma lavori affidati. | Report analitico semestrale 31 luglio 31 dicembre | Efficienza | 2 report entro i termini semestrali | I report dovranno indicare sinteticamente per gli interventi in ritardo le ragioni del ritardo e le misure correttive adottate |
| | | | | | Adozione misure correttive e/o riallineamento del cronoprogramma dei singoli interventi. | % di misure correttive adottate su n. di scostamenti verificati | Efficienza | 100% | Le misure correttive devono consentire il riallineamento |

Ufficio Edilizia Scolastica

| Indirizzo strategico | | 3 - Provincia & Giovani e protagonista del PNRR | | | | | | | |
|----------------------|---|--|---|---|---|--|-------------------|---|------|
| Mis-prog | Obiettivo operativo | Obiettivo | Finalità | Motivazione | Fasi progettuali | Descrizione indicatore | Natura indicatore | Valore atteso | Note |
| 04.05 | Relazioni industriali e nuovi servizi – Nuovo Polo Scolastico | Avvio lavori di realizzazione nuova scuola "Polo scolastico Viale Maria Luigia in Parma (Progetto PNRR)" | Svolgere le procedure e le attività necessarie per addvenire alla consegna dei lavori dell'appalto per la realizzazione della nuova scuola "Polo scolastico di via Maria Luigia in Parma" finanziato con i fondi del PNRR | Realizzare l'opera secondo le programmazione del PNRR | Conclusione procedure di gara | Verifica della congruità e della regolarità dell'offerta | Efficienza | Conclusione della fase entro il 31/01/2023 | |
| | | | | | Determina di aggiudicazione con impegno di spesa | Determina di aggiudicazione | Efficacia | Approvazione Determina entro il 28/02/2023 | |
| | | | | | Consegna dei lavori all'impresa | Verbale di consegna dei lavori | Efficacia | Redigere il verbale entro il 31/03/2023 | |
| | | | | | Rispetto del cronoprogramma di avanzamento dei lavori | Emissione Stati di avanzamento dei Lavori | Efficacia | Redigere S.A.L. al 31/12/2023 secondo tempistiche Stabilite | |

Ufficio Viabilità e Sicurezza Stradale

| Indirizzo strategico | | 5 - Provincia Sicura | | | | | | | |
|----------------------|--|--|---|---|--|---|-------------------|--|------|
| Mis-prog | Obiettivo operativo | Obiettivo | Finalità | Motivazione | Fasi progettuali | Descrizione indicatore | Natura indicatore | Valore atteso | Note |
| | Recuperare lo storico di mancata manutenzione straordinaria delle strade (Piano di Miglioramento Task force PNRR (RER) n. 4.1 (1)) | Si tratta di predisporre appositi "Accordi Quadro" ai sensi del D.lgs. n.50 del 18 aprile 2016 "Codice dei Contratti" e dei suoi eventuali aggiornamenti, in modo da poter operare il più possibile sulla rete stradale provinciale e recuperare, con un numero importante di lavori, il ritardo nelle attività di manutenzione necessarie alle strade | Aumentare il numero degli interventi, attraverso lo strumento dell'Accordo Quadro, che permette di velocizzare le procedure di affidamento dei lavori, consentendo così un maggior impegno di risorse | Eeguire un importante numero di interventi | Predisporre elaborati per Accordo Quadro e consegna alla SUA | Predisporre almeno due schemi di Accordi Quadro approntati da poter trasmettere alla Stazione Appaltante e consegna elaborati per gara alla SUA | Efficienza | Il primo entro il 31/03/2023 ed il secondo entro il 30/09/2023 | |
| | | | | | Contratti applicativi | Stipulazione del primo Contratto Applicativo | Efficienza | Il primo C. A. del primo accordo entro 30/04/2023 Il primo C. A. del II accordo entro il 30/06/2023 | |
| | | | | | Consegna lavori primo contratto applicativo | Consegna dei Lavori del Primo Contratto applicativo | Efficienza | Prima Consegna L. del primo accordo entro 15/05/2023 Prima Consegna L. del II accordo entro il 15/07/2023 | |
| Indirizzo strategico | | 6 – Viabilità in sicurezza e connessione territoriale | | | | | | | |
| 10.05 | Miglioramento manutenzione rete stradale e formazione personale operante su strada. (Piano di Miglioramento Task force PNRR (RER) n. 4.3 (2)) | L'estensione della rete stradale della Provincia, pari a circa 1.200 km, richiede una vigilanza ed un controllo costante da parte del personale impiegato su strada. Il controllo interessa la circolazione ed anche anche la vigilanza e l'accettazione delle lavorazioni e delle forniture che avvengono da parte degli operatori economici esterni all'ente. L'aggiornamento riguarda sia la parte legale (ai sensi del Codice della Strada) sia la parte tecnica (accettazione dei materiali | Fare crescere l'attenzione e l'interesse del personale operante su strada in modo da migliorare la vigilanza, anche prevenendo situazioni di anomalia, ed aggiornare le conoscenze tecniche che permettano di mettere in opera materiali qualitativamente soddisfacenti dal punto di vista della durabilità e della prestazione | Rilevante necessità di recuperare lo storico di manutenzione della rete stradale ed aumentare la conoscenza e la verifica delle condizioni della viabilità del territorio | Individuare gli argomenti e le materie da trattare | Predisposizione di un programma con individuazione delle materie da trattare | Efficacia | Individuare gli argomenti entro il 31/03/23 | |
| | | | | | Ricercare gli esperti in grado di trasmettere con efficienza le nozioni ed i concetti necessario | Individuare e contattare i tenutari dei corsi | Efficacia | Individuare gli esperti per la tenuta dei corsi entro il 30/06/2023 | |
| | | | | | Tenere i corsi con il personale individuato | Svolgere i corsi e gli incontri con il personale | Efficacia | Svolgere n. 3 corsi entro il 31/12/2023 | |
| | | | | | Percentuale di personale interessato | Coinvolgere almeno l' 80% del personale operante su strada | Efficacia | Coinvolgere l'80% del personale entro il 31/12/2023 | |

Ufficio Progettazione e Direzione Lavori - Ponti e Manufatti Stradali

| Indirizzo strategico | | 4-1 Relazioni industriali e nuovi servizi | | | | | | | |
|----------------------|--|---|--|---|---|--|-------------------|---|------|
| Mis-prog | Obiettivo operativo | Obiettivo | Finalità | Motivazione | Fasi progettuali | Descrizione indicatore | Natura indicatore | Valore atteso | Note |
| 10.05 | Classificazione e rilevamento ponti – Implementazione Catasto (Piano di Miglioramento Task force PNRR (RER) n. 4.1 (1)) | Prosecuzione dell'attività di censimento dei ponti di competenza dell'Amministrazione Provinciale con il completamento fino al'90% dei rilevamenti, come previsto dalle "Linee guida per la classificazione e gestione del rischio, la valutazione della sicurezza ed il monitoraggio dei ponti esistenti (Consiglio Superiore dei Lavori Pubblici n. 88/2019 | Monitoraggio delle infrastrutture per evidenziare le eventuali criticità e valutare l'esigenza manutentiva in modo da recuperare lo storico delle manutenzioni volte al mantenimento delle possibilità di utilizzo della rete viaria provinciale | Garantire il transito sulla rete stradale recuperando gli interventi di necessari alla manutenzione di ponti e di manufatti | Concludere entro l'anno 2023 la prima parte delle attività relative alle "Linee guida" (Gazzetta Ufficiale n.196), concludendo l'indagine "livello 0" per almeno il 90% dei ponti rimanenti. | Inserimento nel "Catasto Ponti " al livello "0" almeno il 90% dei 120 ponti che non sono ancora stati analizzati | Efficienza | Inserire almeno il 90 % 110 ponti entro il 31/12/2023 | |

| Ufficio Pianificazione Territoriale - Trasporti | | | | | | | | | |
|---|--|---|--|--|---|--|-------------------|--|------|
| Indirizzo strategico | | 3 - Provincia & Giovani e protagonista del PNRR | | | | | | | |
| Mis-prog | Obiettivo operativo | Obiettivo | Finalità | Motivazione | Fasi progettuali | Descrizione indicatore | Natura indicatore | Valore atteso | Note |
| 01.11 | Coordinamento operativo e monitoraggio tempi di realizzazione opere pubbliche di competenza della provincia, in concorso con altri dirigenti (TRASVERSALE) | In considerazione del complessivo impatto dell'attuazione del PNRR e delle altre opere finanziate con Fondi Complementari dello Stato o con altre risorse, ed infine della necessità rendere necessario un maggior presidio delle tempistiche di progettazione e di realizzazione degli investimenti pubblici in capo alla Provincia, per armonizzarle con le tempistiche delle procedure di gare gestite dalla SUA. L'obiettivo è in qualche modo comune a tutti i dirigenti assegnatari di finanziamenti P.N.R.R. e di finanziamenti Complementari dello Stato per le aree interne ed altri vari investimenti, ivi compreso la SUA e il Servizio finanziario, che concorrono con il loro apporto al corretto dispiegarsi delle azioni ed ai controlli di competenza. | Garantire il presidiare delle tempistiche di realizzazione degli investimenti della Provincia e potenziare l'azione di raccordo tra il Dirigente e le strutture che compongono il Servizio e la SUA. | Concentrare i flussi di informazione armonizzandone le tempistiche per rafforzare la capacità decisionale della dirigenza e degli amministratori e dell'operatività della Provincia. | Mappatura cronoprogramma degli interventi con il supporto della SUA | Mappatura entro il 15 febbraio | Efficacia | Redazione cronoprogramma concordato con la SUA | |
| | | | | | Verifica andamento cronoprogramma interventi | Monitoraggio cronoprogramma degli interventi | Efficienza | Non inferiore a 6 monitoraggi | |
| | | | | | Adozione misure correttive e/o riallineamento del cronoprogramma dei singoli interventi | % di misure correttive su n. scostamenti | Efficienza | 100% | |

| Ufficio Gestione Amministrativa e Valorizzazione Strategica del Patrimonio | | | | | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|---|---|---------------|------|
| Indirizzo strategico | | 4 – Provincia Sostenibile e Resiliente per la mobilità ed equilibrio territoriale R | | | | | | | |
| Mis-prog | Obiettivo operativo | Obiettivo | Finalità | Motivazione | Fasi progettuali | Descrizione indicatore | Natura indicatore | Valore atteso | Note |
| 01.05 | Valorizzazione strategica e territoriale del patrimonio | <p>Seguendo un approccio multidisciplinare fondato sulle diverse professionalità interne al Servizio, saranno sviluppate specifiche attività, anche tramite la sottoscrizione di convenzioni non onerose di collaborazione esterna con Enti del territorio, finalizzate alla valorizzazione strategica e territoriale del Patrimonio immobiliare della Provincia di Parma.</p> <p>La valorizzazione del Patrimonio riveste un ruolo significativo nei modelli di sviluppo territoriale, sia a scala locale che di area vasta, contribuendo al rafforzamento degli elementi identitari delle comunità locali e alla valorizzazione delle risorse endogene degli stessi territori.</p> <p>La Provincia, nel ruolo di garante di un continuo ed efficace processo di conservazione e valorizzazione del proprio patrimonio, oltre a garantire l'integrità delle strutture di sua pertinenza in termini di tutela e di corretta manutenzione, intende definire e sviluppare una serie di possibili azioni strategiche multi-obiettivo per la valorizzazione del proprio patrimonio, operando in modo sinergico con altri Enti e portatori di interesse per:</p> <p>promuovere la coesione sociale, attraverso il rafforzamento dell'identità della comunità nella dimensione provinciale;</p> <p>favorire lo sviluppo e la competitività del sistema produttivo locale;</p> <p>migliorare la qualità ambientale del territorio, mirando alla sua tutela sia sotto il profilo dell'aspetto fisico che culturale;</p> <p>individuare e sviluppare idee innovative di valorizzazione del patrimonio, attraverso anche il possibile accesso a fonti di finanziamento europee;</p> <p>definire "buone pratiche operative" e linee guida per la gestione e valorizzazione integrata del patrimonio a supporto dei diversi livelli di governance territoriale (livello comunale e provinciale), incrementando la capacity building degli operatori (sia pubblici che privati).</p> | <p>Integrare le azioni di valorizzazione del patrimonio nelle dinamiche socio-economiche del territorio.</p> <p>Inserire il patrimonio tra gli elementi di struttura del territorio.</p> <p>Definire modelli operativi di valorizzazione del patrimonio.</p> <p>Promuovere l'integrazione della pianificazione d'area vasta e la valorizzazione del patrimonio</p> | <p>Valorizzazione attiva del patrimonio provinciale.</p> <p>Tutela e valorizzazione del paesaggio e dell'identità specifiche del territorio provinciale.</p> <p>Necessità di sviluppo del territorio</p> | <p>Analisi diagnostica del possibile sviluppo e valorizzazione delle strutture in Appennino (Analisi SWOT)</p> | <p>Approvazione con Decreto Presidenziale del Report di analisi\PEF</p> | <p>Efficienza Approvazione Si/No entro 30.03.2023</p> | Si | |
| | | <p>Definizione di una strategia territoriale di valorizzazione integrata</p> | <p>Approvazione con Delibera di Consiglio Provinciale degli indirizzi strategici di valorizzazione integrata</p> | <p>Efficienza Approvazione Si/No entro 30.05.2023</p> | Si | | | | |

| Ufficio Assistenza Tecnica agli Enti Locali - Statistica | | | | | | | | | |
|--|---|---|--|---|---|--|----------------------------------|------|--|
| Indirizzo strategico | | 1 - Provincia efficiente, trasparente, digitale accessibile e giusta | | | | | | | |
| Obiettivo operativo | Obiettivo | Finalità | Motivazione | Fasi progettuali | Descrizione indicatore | Natura indicatore | Valore atteso | Note | |
| 01.08 | Organizzazione del "Patrimonio dei Dati Statistici" disponibili per target in differenti aree di interesse (Piano di Miglioramento Task force PNRR (RER) n. 4.1 (2)) | La legge Delrio (56/2014) mantiene alle Province la funzione "raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali"; inoltre, l'ufficio Statistica è inserito nel SISTAN - Sistema Statistico Nazionale (D.lgs. 322/89) e nel SiSt-ER – Sistema Statistico dell'Emilia-Romagna (L.R.17/2013). L'Ufficio Assistenza tecnica agli Enti locali – Statistica svolge un ruolo di fornitura di dati ed elaborazioni agli uffici interni della Provincia e a vari soggetti esterni sia pubblici che privati. Si propone di organizzare specifici dataset per differenti aree di interesse. Set di dati facilmente estraibili ed analizzabili a differenti scale (provincia, unioni e comuni) utili alla diagnosi di differenti aree di interesse (demografia, fenomeni naturali, trasporti, commercio, scuola, turismo, attività produttive a altri). | Supporto tecnico ai Comuni e Soggetti\Enti deputati al governo del territorio. Elaborazione dati integrata. Diffondere la cultura del "conoscere per decidere" | Miglior erogazione del servizio di analisi: replicabilità e scalarità. Qualità del Servizio Pubblico e qualificazione dei servizi offerti. | Messa a disposizione di pubblicazioni\report statistici periodici (bimestrali) per i Comuni per territorio (elaborazione dati territoriali per diverse matrici di interesse: demografia, fenomeni naturali, trasporti, commercio, scuola, turismo, attività produttive a altri) | Messa a disposizione di n.6 pubblicazioni\report di analisi statistica | Efficacia entro 31.12.2023 | 6 | |

| Ufficio Programmazione Rete Scolastica - Europa | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|--|------|--|
| Indirizzo strategico | | 2 – Provincia per i Comuni | | | | | | | |
| Obiettivo operativo | Obiettivo | Finalità | Motivazione | Fasi progettuali | Descrizione indicatore | Natura indicatore | Valore atteso | Note | |
| 01.09 | Comuni pronti e formati per l'accesso ai finanziamenti europei (Piano di Miglioramento Task force PNRR (RER) n. 4.1 (2)) | Aumento progressivo del coinvolgimento dei Comuni del territorio, partendo da quelli costituenti l'Ufficio Europa Intercomunale, attraverso esperienze e percorsi formativi orientati sia alle necessità delle figure tecniche che per gli Amministratori locali, al fine di valorizzare in modo unitario le idee le risorse, già presenti e attive all'interno dei diversi sistemi di governance locali, in un'ottica risolutiva delle problematiche concrete del territorio | Organizzare momenti di incontro e confronto attivo con il territorio. Aumentare la capacità di analisi dei problemi e la consapevolezza delle opportunità offerte dai finanziamenti europei | Ridurre la dispersione di risorse sul territorio. Valorizzazione del territorio e delle sue peculiarità. Aumentare la consapevolezza e l'interesse verso la cultura europea | Avvio di laboratori di sviluppo locale: identificazione delle necessità | Organizzazione TTT Tavoli Tematici Territoriali | Efficienza Raggiunto Si/No | 4 | |
| | | | | | Formulazione delle proposte \ idee progettuali | Approvazione con Decreto Presidenziale delle proposte | Efficienza Approvazione Si/No entro 31.12.2023 | 2 | |
| Indirizzo strategico | | 3 – Provincia e Giovani e protagonista del PNRR | | | | | | | |
| Obiettivo operativo | Obiettivo | Finalità | Motivazione | Fasi progettuali | Descrizione indicatore | Natura indicatore | Valore atteso | Note | |
| 04.05 | Sviluppo di sinergie tra scuola e impresa (Piano di Miglioramento Task force PNRR (RER) n. 4.5 (2)) | Pianificazione e sviluppo di modelli di gestione di spazi e strutture per la co-progettazione di percorsi educativi e formativi che impegnino congiuntamente scuola e mondo del lavoro, tenendo conto sia delle vocazioni degli studenti, sia delle indicazioni del mercato del lavoro, in particolare riferimento all'identità culturale del territorio, elaborando proposte di innovazione per facilitare la complessità organizzativa e relazionale | Promuovere nuove sinergie tra il territorio e la scuola, sempre più aperta, inclusiva e innovativa. Arricchimento dell'offerta scolastica curriculare erogabile con profili afferenti all'area professionale della progettazione e produzione agroalimentare per il "made in Italy". | Una maggiore corrispondenza dei percorsi di studio alle richieste del territorio e del mondo produttivo, favorendo l'occupabilità degli studenti in uscita presso le imprese del territorio | Definizione di un modello di analisi e mappatura dei fabbisogni formativi per settori produttivi (corrispondenza dei percorsi di studio alle richieste del territorio e del mondo produttivo) | Approvazione modello di analisi con Decreto Presidenziale (Rif. Azione di miglioramento pt. 4.5.2 Piano di Miglioramento PNRR) | Efficienza Approvazione Si/No entro 30/06/2023 | Si | |
| | | | | | Integrazione dei risultati nelle competenze di programmazione scolastica e di orientamento scolastico | Presentazione dei risultati sulla Conferenza Provinciale di Coordinamento (art. 46 LR 12/03) | Efficienza Approvazione esiti Conferenza con delibera Consiglio Prov.le Si/No entro 30.11.2023 | Si | |

| Polizia Provinciale | | | | | | | | | |
|----------------------|--|--|--|--|---|--------------------------------------|--|------------------|--|
| Indirizzo strategico | | 5 – Provincia Sicura | | | | | | | |
| Obiettivo operativo | Obiettivo | Finalità | Motivazione | Fasi progettuali | Descrizione indicatore | Natura indicatore | Valore atteso | Note | |
| 01.11 | La sicurezza per gli utenti della strada | Attraverso il miglioramento e potenziamento del controllo sulla rete della viabilità provinciale, si intendono sviluppare analisi e azioni concrete per contribuire alla prevenzione dell'incidentalità e infrazioni al Codice della Strada, in particolare in tratti maggiormente critici del territorio. Con la collaborazione degli Istituti scolastici di prevede di promuovere azioni di valorizzazione della "cultura della sicurezza stradale" a scuola e tra i giovani | Aumento della sicurezza stradale sul territorio provinciale sia in termini di controllo attivo che di percezione degli utenti. | Promuovere il rispetto delle regole e la cultura della responsabilità verso gli altri. Ridurre l'incidentalità sulle strade provinciali | Progetto di fattibilità sistema di controllo della velocità sulla rete provinciale (art. 183 D.Lgs 50/2016) | Approvazione progetto di fattibilità | Efficacia Raggiunto Sì/No entro 30/06/2023 | Si | |
| | | | Incremento della prevenzione dell'incidentalità e delle infrazioni al Codice della Strada nei tratti maggiormente critici. La responsabilizzazione delle generazioni più giovani a scuola. Aumento della sicurezza stradale sul territorio provinciale sia in termini di controllo attivo che di percezione | | Publicazione bando e avvio procedura di gara (art. 183 D.Lgs 50/2016) | Publicazione bando di gara | Efficienza | Entro 31.08.2023 | |

| Servizio Prevenzione e Protezione SPP | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|--|--|---|--|---|--|------|--|
| Indirizzo strategico | | 5 – Provincia Sicura | | | | | | | |
| Obiettivo operativo | Obiettivo | Finalità | Motivazione | Fasi progettuali | Descrizione indicatore | Natura indicatore | Valore atteso | Note | |
| 01.11 | Sistema di prevenzione e protezione - d.lgs. N.81/2008 (Piano di Miglioramento Task force PNRR (RER) n. 4.2 (1)) | La salute e la sicurezza sul lavoro in Italia sono regolamentate dal DLgs n.81/2008 (noto come Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro o TUSL), con le disposizioni correttive contenute nel DLgs n.106/2009. In coerenza con gli obiettivi e disposizioni del TUSL, il Servizio Prevenzione e Protezione sul lavoro, in stretta relazione con il Datore di Lavoro, si impegna continuamente nella: - prevenzione e protezione dai rischi professionali all'interno dei luoghi di lavoro della Provincia (verifica delle postazioni di lavoro, videoterminali, ecc.); - informazione e formazione periodica ai lavoratori e per gli addetti alle squadre di emergenza (antincendio, primo soccorso, defibrillatore); - controllo sanitario periodico, in collaborazione con il Medico competente e medici specialistici; - valutazione dei rischi (rumore, agenti chimici aerodispersi, incendio, terremoto, ecc.) e redazione dei Piani di emergenza; - gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro e prove di evacuazione nelle sedi dell'Amministrazione; - reportistica (analisi triennale del fenomeno infortunistico, elaborazione del DVR (Documento unico di valutazione dei rischi), elaborazione delle procedure di sicurezza; - censimento delle macchine e degli attrezzi assegnati ai Reparti operativi; - relazione annuale quale supporto al Datore di Lavoro per la riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi con la partecipazione del Medico competente e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza). Si provvederà allo sviluppo delle attività previste dal "Network della Sicurezza", costituito dai Servizi di Prevenzione e Protezione di diversi Enti del territorio provinciale e finalizzato alla condivisione di esperienze e professionalità, cercando progressivamente di costruire modelli di percorsi formativi e informativi da destinare ai Comuni interessati | Promuovere la formazione e corrette pratiche lavorative, in particolare per gli operatori del servizio viabilità. Aumentare la qualità dell'ambiente lavorativo. Prevenire e mitigare i rischi di tipo infortunistico (relativi alla sicurezza del lavoratore) o igienico-ambientale (relativi alla salute del lavoratore). Creare un sistema partecipato e consapevole in rapporto ai diversi ruoli e responsabilità assunte. Migliorare l'immagine interna ed esterna della Provincia. Promuovere la cultura della sicurezza nel mondo della scuola | Qualità del Servizio Pubblico. Benessere e sicurezza dei Lavoratori. Miglior gestione organizzativa | Costituzione Tavolo provinciale sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (Misura prevista dal Patto per il Lavoro e il Clima) | Sottoscrizione Accordo di costituzione entro 31.10.2023 (Rif. Azione di miglioramento pt. 4.2.1 Piano di Miglioramento PNRR) | Efficacia firma enti aderenti raggiunto Sì/No entro 31.10.2023 | Si | |

| Ufficio Pianificazione Territoriale - Trasporti | | | | | | | | | | |
|---|--|---|--|--|---|---|---------------|-------------------------------------|----|--|
| Indirizzo strategico | | 4 – Provincia Sostenibile e Resiliente per la mobilità ed equilibrio territoriale | | | | | | | | |
| Obiettivo operativo | Obiettivo | Finalità | Motivazione | Fasi progettuali | Descrizione indicatore | Natura indicatore | Valore atteso | Note | | |
| 08.01 | La nuova pianificazione territoriale della Provincia di Parma (Piano di Miglioramento Task force PNRR (RER) n. 4.1 (3)) | <p>Attuazione della nuova legge urbanistica regionale: l'elaborazione del nuovo Piano Territoriale di Area Vasta (PTAV).</p> <p>La pianificazione territoriale di competenza provinciale ha assunto un carattere maggiormente strategico nella definizione degli indirizzi di assetto e cura del territorio in coerenza con gli stessi obiettivi strategici stabiliti dalla pianificazione regionale, in coerenza con gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda EU 2030.</p> <p>In applicazione della LR 24/2017 sarà sviluppato il Quadro Conoscitivo diagnostico attraverso un'analisi mirata alla definizione qualitativa e quantitativa dei nuovi fabbisogni del territorio espressi in termini di resilienza/vulnerabilità.</p> <p>In questa fase saranno promosse esperienze di supporto ai Comuni nell'elaborazione nell'analisi diagnostica conoscitiva dei Piani Urbanistici comunali, promuovendo le forme intercomunali nel rispetto del principio di competenza e secondo un modello "top-down" della definizione delle strategie, utile anche alle scelte delle SNAI e STAMI, nel rispetto degli indirizzi regionali</p> | <p>Sviluppare sinergie tra politiche settoriali diverse e risorse amministrative distinte.</p> <p>Raggiungere traguardi di sostenibilità ambientale: contenimento del consumo di suolo e tutela e valorizzazione delle funzioni ecosistemiche.</p> <p>Adeguamento delle dotazioni territoriali ed ecologico-ambientali, crescita e qualificazione dei servizi e delle reti tecnologiche sul territorio provinciale.</p> <p>Valorizzazione del patrimonio identitario, culturale e paesaggistico del territorio.</p> <p>Miglioramento delle componenti ambientali e sviluppo della mobilità sostenibile, con particolare riferimento allo sviluppo di una rete ciclabile provinciale.</p> <p>Incremento resilienza cambiamenti climatici e della sicurezza territoriale</p> | <p>Qualità del Servizio Pubblico.</p> <p>Presidio di fondamentali: la pianificazione territoriale (art.1 comma 85 legge 56/2014) e l'assistenza tecnica ai Comuni e loro Unioni (art.7 comma 1 L.R. 13/2015). Supporto ai Comuni e Unioni.</p> <p>Qualità territoriale ed ambientale della Provincia di Parma.</p> <p>Dare risposta alle esigenze di sviluppo e competitività del territorio con strategie di pianificazione caratterizzate dall'equilibrio tra aspettative e sostenibilità ambientale</p> | Avvio del percorso partecipativo per la definizione delle strategie del nuovo PTAV | Incontri partecipativi con differenti categorie di stakeholder (Rif. Azione di miglioramento pt. 4.1.4 Piano di Miglioramento PNRR) | Efficienza | Entro il 30.6.2023 | | |
| | | | | | Assunzione della proposta di Piano | Atto di assunzione dell'organo di governo con Decreto Presidenziale | Efficienza | Approvazione sì/no entro 31.12.2023 | Si | |
| | | | | | Adozione della proposta di Piano | Atto di adozione della proposta di piano da parte dell'organo consiliare (Delibera di Consiglio) | Efficienza | Approvazione sì/no entro 31.01.2024 | Si | |
| | | | | | Approvazione definitiva del piano | Atto di approvazione del piano da parte dell'organo consiliare. (Delibera di Consiglio) | Efficienza | Approvazione sì/no entro 31.09.2024 | Si | |
| 09.07 | Potenziamento dei servizi e infrastrutture sociali di comunità nel territorio collinare e montano della Provincia di Parma | <p>In riferimento alle competenze in materia di pianificazione territoriale, nell'ambito delle analisi del nuovo Piano Territoriale di Area Vasta (PTAV) e del supporto tecnico ai Comuni per l'elaborazione del Quadro Conoscitivo diagnostico dei Piani Urbanistici Generali (PUG), si analizza la struttura della rete di trasporto e le caratteristiche del sistema funzionale della mobilità, con particolare attenzione alle "aree a domanda di trasporto debole", ovvero quelle marginali del territorio provinciale, caratterizzate anche da una maggiore fragilità demografica ed economica, dove la debolezza delle prospettive di sviluppo contrappone alla necessità di un potenziamento dei servizi e infrastrutture sociali di comunità.</p> <p>Analizzate le caratteristiche dell'offerta nelle aree a domanda di trasporto debole, saranno proposte soluzioni innovative per rendere sostenibile e corrispondente alla domanda l'erogazione del servizio di trasporto.</p> | <p>Offrire una mobilità di base dove i servizi tradizionali di trasporto pubblico risultano non sostenibili sia sotto il profilo logistico che economico.</p> <p>Fornire una conveniente ed efficace alternativa all'uso singolo del veicolo privato.</p> <p>Proporre nuove soluzioni di trasporto dedicato a target di utenti sensibili, per soddisfare la domanda di accesso ai poli di attrazione sociale e di comunità (case della salute, guardie mediche, centri per disabili, centri di consulenza, servizi culturali e servizi sportivi)</p> | <p>La necessità di prevedere interventi che evitino il fenomeno di spopolamento delle aree marginali del territorio provinciale.</p> <p>La necessità di rilanciare la rete dei servizi alla persona, le infrastrutture ed i servizi pubblici che possono garantire supporto fondamentale per una crescita organica del territorio.</p> <p>Supportare lo sviluppo ed il potenziamento dei servizi alla persona, quali servizi sociali e servizi</p> | Attualizzazione: individuazione del target di domanda (potenziale) e identificazione dei bisogni attraverso la progettazione di un questionario (sul campo e via web, living lab e focus group) | Relazione di sintesi della ricognizione (approvazione con Decreto Presidenziale) | Efficienza | Approvazione Sì/No entro 30.06.2023 | Si | |
| | | | | | Avvio: elaborazione dello strumento di governance e gestione dell'iniziativa (quale ad esempio un Accordo di Programma tra gli Enti locali, l'Amministrazione Provinciale di Parma e/o l'Unione Montana Appennino Parma Est) per le modalità di regolamentazione della soluzione di servizio offerta sul territorio | Approvazione strumento di governance e gestione con Decreto Presidenziale | Efficienza | Approvazione Sì/No entro 30.09.2023 | Si | |
| | | | | | Sperimentazione: definizione di un set di indicatori di performance (KP) | Formalizzazione piano di monitoraggio (approvazione con Determina Dirigenziale) | Efficienza | Approvazione sì/no entro 01.03.2024 | Si | |

| Ufficio SIT - Sicurezza Territoriale e Pianificazione di Emergenza | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|---|---|---------------|--|
| Indirizzo strategico | | 4 – Provincia Sostenibile e Resiliente per la mobilità ed equilibrio territoriale | | | | | | | |
| Obiettivo operativo | Obiettivo | Finalità | Motivazione | Fasi progettuali | Descrizione indicatore | Natura indicatore | Valore atteso | Note | |
| 08.01 | <p>Il nuovo PIAE: possibile strumento di adattamento e mitigazione dei cambiamenti climatici</p> <p>(Piano di Miglioramento Task force PNRR (RER) n. 4.1 (2))</p> | <p>Elaborazione del nuovo Piano Infraregionale delle Attività Estrattive sperimentare nuove modalità di attuazione "climate-friendly", con azioni sinergiche di adattamento e mitigazione dei cambiamenti climatici.</p> <p>Le azioni del piano, attraverso le A.E. proporranno innovative strategie di gestione del territorio e tecniche di intervento sui corsi d'acqua, ideate sulla base dei concetti base della Direttiva 2000/60/CE e della Direttiva 2007/60/CE per affrontare problemi idraulici ed ecologici dei corsi d'acqua stessi.</p> | <p>Ridefinire il quadro del fabbisogno estrattivo provinciale, conciliando il soddisfacimento dei fabbisogni estrattivi con l'assetto ambientale esistente.</p> <p>Pianificare, coerentemente con gli strumenti di pianificazione vigenti interventi e misure di recupero morfologico ed ecologico degli alvei fluviali.</p> | <p>Necessità di una nuova pianificazione sostenibile delle attività estrattive.</p> <p>La necessità di risoluzione di criticità puntuali e/o diffuse nei corsi d'acqua (esondazioni, erosioni, sovrincisioni del thalweg, sovralluvionamenti).</p> | <p>Avvio della consultazione preliminare con gli Enti preposti</p> | <p>Numero di sedute della consultazione (entro il 30.03.2023)</p> | <p>Efficienza Raggiunto Sì/No</p> | <p>2</p> | |
| | | <p>Si propone infatti una pianificazione delle attività estrattive orientata, oltre che al soddisfacimento delle esigenze produttive ed infrastrutturali del territorio, anche al raggiungimento integrato degli obiettivi di riduzione del rischio idraulico e miglioramento della stessa qualità ambientale, con particolare riferimento alla tutela quantitativa e qualitativa della risorsa idrica.</p> | <p>Contribuire agli obiettivi di tutela quantitativa e qualitativa della risorsa idrica.</p> | <p>La restituzione di spazio ai corsi d'acqua attraverso interventi estrattivi mirati, così da permettere la laminazione delle piene in modo "naturale".</p> | <p>Approvazione definitiva del piano</p> | <p>Atto di approvazione del piano da parte dell'organo consiliare (Delibera di Consiglio)</p> | <p>Efficienza Approvazione Sì/No entro 30/09/2023</p> | <p>Si</p> | |
| | | <p>L'elaborazione del nuovo PIAE della Provincia di Parma potrà quindi costituire uno strumento di pianificazione di raccordo e di attuazione della stessa pianificazione di bacino (es. PdGRA) e potrà assumere un nuovo ruolo di strumento operativo per la mitigazione del rischio di alluvione e il miglioramento dello stato ecologico degli stessi corsi d'acqua, in analogia con gli obiettivi strategici della Pianificazione di Bacino</p> | <p>Sperimentare tecniche innovative per il controllo dei quantitativi estratti (DRONI).</p> <p>Incrementare la resilienza ai cambiamenti climatici e la sicurezza territoriale.</p> | <p>Garantire un'evoluzione morfologica ed ecologica quanto più libera possibile.</p> <p>Qualità del Servizio Pubblico.</p> <p>Qualità territoriale ed ambientale della Provincia di Parma</p> | <p>Elaborazione e sottoscrizione di convenzioni di supporto tecnico ai Comuni per l'adeguamento dei piani comunali (PAE)</p> | <p>Numero convenzione di assistenza tecnica ai Comuni sottoscritte (entro il 31.12.2023) (Rif. Azione di miglioramento pt. 4.1.2 Piano di Miglioramento PNRR)</p> | <p>Efficacia Raggiunto Sì/No</p> | <p>> 2</p> | |

Gli Obiettivi definiti nel Piano delle Azioni Positive 2023 – 2025

| Obiettivo 1 | | Ambito d'azione |
|--|---|-------------------------------------|
| Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità | | analisi dati del Personale |
| Azioni pianificate | L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori | |
| Obiettivo 2 | | Ambito d'azione |
| Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni | | ambiente di lavoro |
| Azioni pianificate | <ol style="list-style-type: none"> La Provincia di Parma si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: <ul style="list-style-type: none"> - Pressioni o molestie sessuali; - Discriminazioni politiche, religiose, razziali o di genere; - Casi di <i>mobbing</i>; - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni. La Provincia approva un "Codice di comportamento contro la violenza e molestie sul luogo di lavoro". La Provincia intende dotare l'ente di specifici strumenti di ascolto, quale, per esempio, un indirizzo mail dedicato alle segnalazioni da parte dei dipendenti in riferimento ad eventi/episodi/fatti lesivi delle pari opportunità e discriminatori. In caso di segnalazioni, si adotteranno, sentita la Consigliera di Fiducia, gli opportuni provvedimenti. | |
| Obiettivo 3 | | Ambito d'azione |
| Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale | | Assunzioni |
| Azioni pianificate | <ol style="list-style-type: none"> Non esistono possibilità per la Provincia di Parma di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge. La Provincia si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso o che sia messa in atto qualsiasi altra forma di discriminazione, per cui in caso di parità di requisiti, i titoli preferenziali utilizzati sono solo quelli previsti dalla normativa sui concorsi pubblici in vigore al momento della pubblicizzazione. | |
| Obiettivo 3 | | Ambito d'azione |
| Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale | | assegnazione del posto |
| Azioni pianificate | <ol style="list-style-type: none"> Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, la Provincia di Parma valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti. La Provincia si impegna ad assicurare che il ruolo del/della dipendente di cura nella famiglia non possa in alcun modo costituire un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale | |
| Obiettivo 4 | | Ambito d'azione |
| Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale | | formazione |
| Azioni pianificate | <ol style="list-style-type: none"> Le azioni formative dovranno tener conto, inoltre, delle esigenze di ogni Servizio, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, utilizzando anche le opportunità della formazione a distanza (FAD) compatibile con le attività di smart working Sarà promossa l'opportunità di formazione, di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali e significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative; Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante. La Provincia si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune. La Provincia si impegna a promuovere la formazione del proprio Cug e di quello dei Comuni del Parmense attraverso specifici incontri; La Provincia si impegna altresì a favorire la partecipazione di tutti i componenti del Cug ai corsi tenuti dagli altri Comitati Unici di Garanzia del Territorio. La Provincia si impegna ad avviare attività di promozione di iniziative formative per i dipendenti e i dirigenti volte a continuare nel percorso di sensibilizzazione del personale sulle tematiche della discriminazione (di genere e non) e delle pari opportunità. L'Azione si concretizza nella realizzazione di almeno un evento/percorso formativo ogni anno sul tema del contrasto ad ogni forma di discriminazione. Gli eventi saranno organizzati con formatori/relatori esterni in presenza o in modalità FAD, previa co-progettazione con l'Ufficio Formazione dell'ente | |
| Obiettivo 5 | | Ambito d'azione |
| Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio | | conciliazione e flessibilità orarie |
| Azioni pianificate | <ol style="list-style-type: none"> La Provincia di Parma favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche (vedi anche "flessibilità oraria maggiorata"). In particolare, l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53 ss.mm.ii. La Provincia di Parma si impegna a promuovere attività di armonizzazione e impulso alle azioni di conciliazione vita- lavoro attraverso il consolidamento e la salvaguardia degli strumenti esistenti, quali la flessibilità oraria e il lavoro agile, previo confronto con gli organismi sindacali. La Provincia di Parma si impegna a promuovere l'implementazione e valorizzazione dei principi della conciliazione vita-lavoro. La Provincia di Parma, in ottemperanza a quanto stabilito dalla normativa in materia e dal contratto collettivo nazionale, ha strutturato la modalità lavorativa in lavoro agile, capitalizzando l'esperienza svolta nel corso della pandemia per COVID-19, investendo risorse per lo sviluppo di tale modalità lavorativa che incontra il favore dei dipendenti; La Provincia di Parma si impegna, nei limiti e con le modalità consentite dalla normativa, a attivare iniziative di Welfare Aziendale: Il Welfare Aziendale genera pratiche ricche di risultati solo se inquadrato nell'ambito di una visione del lavoro che consideri i collaboratori prima di tutto come persone, uscendo dal ristretto e limitante ambito del contratto di lavoro ed estendendosi ad una sfera che riguarda la stessa vita: la famiglia, le relazioni, i valori e più in generale gli interessi ed i bisogni di cui sono portatori gli individui | |

| Obiettivo 6 | | Ambito d'azione |
|--|---|---|
| Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità | | informazione e comunicazione |
| Azioni pianificate | <ol style="list-style-type: none"> 1. Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.). 2. Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet). 3. La Provincia intende lavorare con le nuove generazioni "mondo scuola", per diffondere la cultura della prevenzione e consapevolezza in primis tra i giovani. 4. Il Piano verrà pubblicato sulla rete intranet e sul sito Web dell'Ente | |
| Obiettivo 7 | | Ambito d'azione |
| Promuovere attività formative che facilitino il lavoro quotidiano del personale nonché aventi lo scopo di migliorare il benessere lavorativo/personale | | formazione mirata al miglioramento del benessere lavorativo |
| Azioni pianificate | Si prevede di avviare corsi di formazione mirati al miglioramento delle situazioni lavorative del personale dipendente, (come ad esempio capacità di affrontare i carichi di lavoro in situazione di stress), avvalendosi del Servizio Prevenzione e Protezione nell'ambito del "Benessere Organizzativo"; | |
| Obiettivo 8 | | Ambito d'azione |
| Consolidamento Gruppo di Lavoro per applicazione del Piano delle Azioni Positive Triennio 2023-2025 | | Gruppo di Lavoro per l'applicazione del piano delle azioni positive 2023-2025 |
| Azioni pianificate | <ol style="list-style-type: none"> 1. È intenzione di mantenere attivo il gruppo di lavoro mirato all'approfondimento delle tematiche inerenti Azioni Positive del nuovo PAP triennio 2021 – 2023 con l'auspicio di poter fornire strumenti concreti alla sua applicazione e con l'obiettivo di integrare lo stesso di nuove mission per il triennio 2024-2026; 2. Tale gruppo di lavoro sarà prevalentemente composto dall'Ufficio Gestione del Personale, Ufficio Pari Opportunità, dal Comitato Unico di Garanzia, dal Servizio Prevenzione e Protezione e dall'Ufficio Sistemi Informativi – Provveditorato e Sviluppo Organizzativo; 3. La Provincia intende, inoltre, creare un "network interCug", che vede la partecipazione dei Cug delle diverse realtà presenti sul territorio provinciale. | |

Il Piano Triennale per la Transizione al Digitale 2023 – 2025 della Provincia di Parma

La Provincia di Parma ha elaborato il Piano Locale per la transizione al digitale, con l'obiettivo di programmare, in coerenza con l'impostazione del Piano Triennale nazionale, le attività necessarie a raggiungere gli obiettivi posti entro le scadenze predefinite dal Piano nazionale, al fine di:

- innovare i servizi svolti per i cittadini e le imprese
- migliorare la qualità e l'efficienza dei processi interni all'ente
- razionalizzare e rendere più sicuro l'utilizzo dei sistemi informativi
- aggiornare le competenze digitali dei propri dipendenti
- contribuire all'innovazione del territorio, nel rispetto della sostenibilità ambientale.

In coerenza col Piano Triennale nazionale, il Piano Locale persegue i seguenti **principi generali**, comuni alla digitalizzazione di tutta la Pubblica Amministrazione:

- digital & mobile first (digitale e mobile come prima opzione): le PA devono realizzare servizi primariamente digitali;
- digital identity only (accesso esclusivo mediante identità digitale): le PA devono adottare in via esclusiva sistemi di identità digitale definiti dalla normativa assicurando almeno l'accesso tramite SPID;
- cloud first (cloud come prima opzione): le PA, in fase di definizione di un nuovo progetto e di sviluppo di nuovi servizi, adottano primariamente il paradigma cloud, tenendo conto della necessità di prevenire il rischio di lock-in;
- servizi inclusivi e accessibili: le PA devono progettare servizi pubblici digitali che siano inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori;
- dati pubblici un bene comune: il patrimonio informativo della PA è un bene fondamentale per lo sviluppo del Paese e deve essere valorizzato e reso disponibile ai cittadini e alle imprese, in forma aperta e interoperabile;
- interoperabile by design: i servizi pubblici devono essere progettati in modo da funzionare in modalità integrata e senza interruzioni in tutto il mercato unico esponendo le opportune API;
- sicurezza e privacy by design: i servizi digitali devono essere progettati ed erogati in modo sicuro e garantire la protezione dei dati personali;
- user-centric, data driven e agile: le PA sviluppano i servizi digitali, prevedendo modalità agili di miglioramento continuo, partendo dall'esperienza dell'utente e basandosi sulla continua misurazione di prestazioni e utilizzo.
- once only: le PA devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite;
- transfrontaliero by design (concepito come transfrontaliero): le PA devono rendere disponibili a livello transfrontaliero i servizi pubblici digitali rilevanti;
- codice aperto: le PA devono prediligere l'utilizzo di software con codice aperto e, nel caso di software sviluppato per loro conto, deve essere reso disponibile il codice sorgente.

L'analisi tecnica della digitalizzazione dell'Ente segue il **Modello Strategico** di evoluzione del sistema informativo della Pubblica Amministrazione che struttura anche il Piano nazionale, articolato sulle seguenti quattro componenti, che vanno dal software all'hardware: 1) Servizi; 2) Dati; 3) Piattaforme; 4) Infrastrutture, e dalle seguenti componenti trasversali: 5) Interoperabilità; 6) Sicurezza

Il Piano Locale è articolato in capitoli, i primi dei quali dedicati alle **componenti tecnologiche** del Modello Strategico:

- Servizi e Dati
- Piattaforme

- Infrastrutture
- Interoperabilità
- Sicurezza, cui seguono i capitoli dedicati agli **aspetti organizzativi** di realizzazione del Piano
- Governance della digitalizzazione nell'Ente
- Verifica delle scadenze imposte dal Piano Triennale nazionale
- Le iniziative per la digitalizzazione del territorio e della comunità
- Il piano delle azioni

Si rimanda al Piano per ulteriori dettagli rispetto all'analisi effettuata, riprendendo in questa sede gli obiettivi, formalizzati come Piano delle Azioni, che la Provincia si pone a seguito di tale analisi, espressi secondo uno schema analogo a quello proposto dal "Format PT".

Per la tempistica, si adotta la seguente scala indicativa:

| Anno di attuazione | 2023 | 2024 | 2025 | Oltre |
|--------------------|------|------|------|-------|
| Breve periodo | | | | |
| Medio periodo | | | | |
| Lungo periodo | | | | |
| Prospettiva | | | | |

✓ **Sicurezza e Formazione**

| | |
|---|---|
| Numero e titolo Azione | Aumentare la sicurezza informatica aumentando il monitoraggio delle minacce e l'awareness degli utenti |
| Descrizione di dettaglio | <p>Aggiornamento del documento "Misure minime di sicurezza" secondo il nuovo schema atteso per dicembre 2022.</p> <p>Implementazione di un sistema di analisi approfondita del traffico di rete per ridurre i rischi di attacchi informatici. Miglioramento continuo della prevenzione delle minacce.</p> <p>Formazione degli utenti sulla consapevolezza di cyber security e diffusione delle norme di Buona Prassi informatiche.</p> <p>Coordinamento di ulteriori attività di formazione informatica col Piano di formazione dell'Ufficio Personale.</p> |
| Tempistica di realizzazione e scadenze | Breve periodo |
| Struttura responsabile e attori coinvolti | Servizio Informatico – Servizio Politiche del personale |
| Fonti di finanziamento | PNRR - Risorse proprie |

✓ **Dotazione e formazione digitale**

| | |
|---|---|
| Obiettivo | Dotare di nuovi strumenti informatici e formazione adeguata gli utenti dei centri operativi |
| Descrizione di dettaglio | La possibilità offerta dalla connessione in MPLS dei centri operativi ha creato una rete decentrata al fine di avvicinare digitalmente tutto il personale. La digitalizzazione riduce le necessità di spostamento e ne ottimizza il tempo lavoro, inoltre ne economizza l'attività aumentandone la sicurezza. Per questo obiettivo è prevista l'introduzione di strumentazione e formazione specifica |
| Tempistica di realizzazione e scadenze | Breve periodo |
| Struttura responsabile e attori coinvolti | Servizio Informatico – Servizio Viabilità -RTD |
| Fonti di finanziamento | Risorse proprie |

✓ **Nuovo portale istituzionale**

| | |
|---|--|
| Obiettivo | Migliorare la trasparenza e la comunicazione dei contenuti e dei servizi WEB, rispetto della normativa agid |
| Descrizione di dettaglio | Realizzare le diverse azioni previste dal Piano Triennale relativamente alla condivisione dei dati e dei servizi. Concentrazione dei portali in un'unica infrastruttura, migliorandone la sicurezza, l'accessibilità e rispettandone la portabilità Formazione agli utenti redattori |
| Tempistica di realizzazione e scadenze | Breve periodo |
| Struttura responsabile e attori coinvolti | Ufficio Comunicazione – Servizio Informatico |
| Fonti di finanziamento | Risorse proprie |

✓ **Diffusione come da direttive agid del software libero**

| | |
|---|---|
| Obiettivo | Diffusione e miglioramento dell'utilizzo di software libero |
| Descrizione di dettaglio | Come da indicazioni Agid la Provincia di Parma ha introdotto e integrato nei propri portali le tecnologie necessarie al fine di poter utilizzare gli strumenti open source di office automation. Viene prevista la formazione continua agli utenti redattori in modo da ridurre al minimo il software licenziato |
| Tempistica di realizzazione e scadenze | Breve periodo |
| Struttura responsabile e attori coinvolti | Servizio Politiche del personale – Servizio Informatico - RTD |
| Fonti di finanziamento | Risorse proprie |

✓ **Pubblicazione nuovi servizi digitali Pratiche online Concessioni**

| | |
|---|--|
| Obiettivo | Migliorare l'efficienza e l'integrazione dei procedimenti per le richieste dell'Ufficio Concessioni |
| Descrizione di dettaglio | Pubblicazione con il sistema dei moduli On-Line dei modelli. Accesso Spid – Cie e integrazione con Web Services ai portali ERP di gestione documentale dell'Ente. |
| Tempistica di realizzazione e scadenze | Medio periodo |
| Struttura responsabile e attori coinvolti | Servizio Viabilità con la collaborazione dell'Ufficio Sistemi Informativi. |
| Fonti di finanziamento | Risorse proprie |

✓ **Pubblicazione nuovi servizi digitali Pratiche online Competizioni**

| | |
|---|--|
| Obiettivo | Migliorare l'efficienza e l'integrazione dei procedimenti per le richieste delle pratiche online relative alle Competizioni Sportive |
| Descrizione di dettaglio | Pubblicazione con il sistema dei moduli On-Line dei modelli. Accesso Spid – Cie e integrazione con Web Services ai portali ERP di gestione documentale dell'Ente. |
| Tempistica di realizzazione e scadenze | Medio periodo |
| Struttura responsabile e attori coinvolti | Servizio Viabilità con la collaborazione dell'Ufficio Sistemi Informativi. |
| Fonti di finanziamento | Risorse proprie |

✓ **Pubblicazione nuovi servizi digitali Pratiche online Pubblicità**

| | |
|---|--|
| Obiettivo | Migliorare l'efficienza e l'integrazione dei procedimenti per le richieste delle pratiche online relative alla pubblicità stradale |
| Descrizione di dettaglio | Pubblicazione con il sistema dei moduli On-Line dei modelli. Accesso Spid – Cie e integrazione con Web Services ai portali ERP di gestione documentale dell'Ente. |
| Tempistica di realizzazione e scadenze | Medio periodo |
| Struttura responsabile e attori coinvolti | Servizio Viabilità con la collaborazione dell'Ufficio Sistemi Informativi. |
| Fonti di finanziamento | Risorse proprie |

✓ **Gestione prenotazioni interne auto**

| | |
|---|--|
| Obiettivo | Migliorare l'efficienza della gestione delle auto aziendali |
| Descrizione di dettaglio | Attivazione modulo di prenotazione auto con pubblicazione sulla Intranet |
| Tempistica di realizzazione e scadenze | Medio periodo |
| Struttura responsabile e attori coinvolti | Servizio Economato con la collaborazione dell'Ufficio Sistemi Informativi. |
| Fonti di finanziamento | Risorse proprie |

✓ **Gestione Amministrativa Verbali CdS \ Caccia e Pesca**

| | |
|---|---|
| Obiettivo | Migliore tracciabilità e migliore accessibilità da parte dei cittadini alla gestione sanzioni |
| Descrizione di dettaglio | Studio e progettazione del processo e applicazione pagamenti con sistema PagoPa tracciati |
| Tempistica di realizzazione e scadenze | Medio periodo |
| Struttura responsabile e attori coinvolti | Servizio Polizia Provinciale con la collaborazione dell'Ufficio Sistemi Informativi. |
| Fonti di finanziamento | Risorse proprie |

✓ **Esami per il conseguimento dell'idoneità professionale per l'accesso alla professione di trasportatore su strada di merci per conto terzi e di viaggiatori nei settori del trasporto nazionali ed internazionali**

| | |
|---|--|
| Obiettivo | Ottimizzare la gestione delle prove d'esame e l'accessibilità per i candidati |
| Descrizione di dettaglio | Studio e progettazione del processo di svolgimento degli esami. Messa a regime sul sistema dei concorsi on-line già in produzione. Progettazione delle prove nella nuova configurazione, per permetterne lo svolgimento da remoto. |
| Tempistica di realizzazione e scadenze | Medio periodo |
| Struttura responsabile e attori coinvolti | Servizio Trasporti con la collaborazione dell'Ufficio Sistemi Informativi. |
| Fonti di finanziamento | Risorse proprie |

✓ **Formazione e fascicolazione documentale**

| | |
|---|---|
| Obiettivo | Migliorare la classificazione e la fascicolazione documentale |
| Descrizione di dettaglio | Somministrare corsi di formazione anche interni per promuovere la fascicolazione documentale in modo da migliorare la tracciabilità documentale |
| Tempistica di realizzazione e scadenze | Medio periodo |
| Struttura responsabile e attori coinvolti | Servizio Informatico e protocollo / tutti gli uffici |
| Fonti di finanziamento | Risorse proprie |

2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Premessa

L'esperienza maturata nonché l'esame degli esiti del monitoraggio dell'ultimo triennio hanno evidenziato un complessivo rispetto delle misure generali e speciali contenute nel Piano.

L'ufficio ha peraltro annualmente aggiornato le misure speciali di regolamentazione relative all'area di rischio "contratti pubblici" (linee guida interne) che riassumono una parte rilevante dell'azione di prevenzione.

Gli esiti del monitoraggio sono alla base, in primo luogo, degli indirizzi strategici definiti dal Consiglio per il corrente anno – approvati con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 52 del 28/11/2022.

Questi ultimi sono, a loro volta, fortemente condizionati dall'introduzione del PIAO e dai fattori di rischio connessi con l'attuazione del PNRR che, insieme ai citati esiti del monitoraggio, saranno alla base della revisione del sistema per il triennio 2023 - 2025.

Nel contesto della nuova pianificazione definita dal PIAO l'azione di prevenzione della corruzione pur sviluppata autonomamente nella sottosezione 2.3, assume un duplice ruolo in quanto:

- da un lato è essa stessa fonte di indirizzi ed obiettivi strategici ed in ultima analisi è essa stessa valore pubblico da preservare ed implementare;
- dall'altro lato (se intesa come complesso sistema di misure che presidiano l'azione amministrativa e la preservano dalle diverse forme di sviamento) è strumento di presidio dell'azione amministrativa finalizzato a garantirne la correttezza del ciclo di produzione dell'output e quindi del ciclo della performance che si rifletterà sul valore pubblico prodotto.

Le finalità sopra elencate dovranno coniugarsi con l'obiettivo di semplificazione e razionalizzazione che sottende l'intero Piano. Per tale ragione, i capitoli che compongono la presente sottosezione avranno un contenuto fortemente integrato con allegati e rimandi ad altre parti del documento (ove possibile associate a specifici link di rinvio).

Le misure di prevenzione della corruzione ed, in particolare, quelle specifiche ulteriori saranno dove possibile progettate monitorate e rendicontate con lo scopo non di sovrapporsi come ulteriori appesantimenti all'azione amministrativa ma con la funzione di costituirne parte integrante (per es. segregazione delle funzioni e linee guida interne) o di attagliarsi a forme di autocontrollo della qualità e completezza del percorso operativo dei singoli processi (check list).

La struttura della sezione **Anticorruzione** è la seguente:

- **Valutazione di impatto del contesto esterno:** il contesto esterno è descritto con richiamo alla corrispondente sezione del DUP;
- **Valutazione di impatto del contesto interno:** il contesto interno è descritto in parte richiamando la sezione 3.1 del Piano (organizzazione) ed in parte (mappatura dei processi) con richiamo agli specifici allegati;
- **Mappatura dei processi:** effettuata attraverso allegati specifici richiamati e sinteticamente descritti nel testo;
- **Identificazione dei rischi corruttivi:** effettuata attraverso allegati specifici richiamati e sinteticamente descritti nel testo;
- **Monitoraggio delle misure:** descritto sinteticamente nel testo ed effettuato nell'ambito del sistema dei controlli interni (i cui report sono reperibili nella sezione "Amministrazione Trasparente del sito istituzionale) ormai integrato con il monitoraggio di cui al presente punto;
- **Programmazione ed attuazione della trasparenza**

I contenuti delle singole sottosezioni sono poi definiti in coerenza con le indicazioni contenute nel PNA adeguate alla realtà, alle dimensioni ed alle finalità di fondo della Provincia di Parma.

2.3.2 Valutazione di impatto del Contesto esterno

Il PIAO offre una sintetica indicazione del contesto esterno la cui descrizione è contenuta nella sezione strategica del DUP che il RPCT ha integrato in collaborazione con il Segretario Generale ed il dirigente dei Servizi Finanziari:

- Contesto economico sociale;
- Presenza criminalità organizzata e di stampo mafioso;
- Reati di riciclaggio corruzione concussione peculato – ad oggi assenti;
- Criticità derivanti da segnalazioni esterne (per es. whistleblower) – ad oggi assenti.

La corretta e completa descrizione del contesto esterno **contenuta nel DUP** è stata dunque integrata con i dati più specifici inerenti i livelli di criminalità e di interferenza di organizzazioni criminali nel tessuto economico e sociale della Provincia di Parma acquisiti tramite le statistiche prodotte dalla Prefettura, dalla Questura e dall'Osservatorio della legalità dell'Università degli Studi di Parma.

I dati riportati permettono di affermare che i principali rischi di infiltrazione si manifestano non tanto attraverso la presenza fisica delle organizzazioni quanto piuttosto sotto forma di collusione tra le organizzazioni criminali e componenti del tessuto economico sociale e professionale (imprese – professionisti – e talvolta, mondo della cooperazione).

Tali circostanze già critiche nel recente passato - anche la Provincia di Parma è stata parte lesa nella vicenda Aemilia – sono oggi assai più rilevanti nel contesto di attuazione del PNRR che vedrà la Provincia coinvolta sia come soggetto attuatore che come partner e supporto dei comuni attraverso la SUA.

Tali circostanze oggettive sono poi aggravate dal ritmo e carico di lavoro imposto dalle milestones comunitarie ed il diverso connotarsi della responsabilità contabile da un lato (che con gli artt. 21 del d.l. 76/2020 ed art. 51 del d.l. 77/2021 è stata circoscritta per le condotte commissive al solo dolo dell'evento) e dall'obbligo di procedere con stipulazione ed esecuzione del contratto anche in caso di contenzioso (art. 4, comma 1 d.l. 76/2020) dall'altro.

Le esigenze di celerità palesemente ritenute prevalenti rispetto al principio di prudenza, il carico di lavoro, la maggiore libertà di azione conseguente alla limitazione della responsabilità contabile sono **fattori abilitanti** che possono portare ad una complessiva sottovalutazione dell'impatto economico dei possibili contenziosi conseguenti ad errori scaturenti da condotte di natura commissiva, come tali non sindacabili dal giudice contabile fatti salvi i casi di dolo inteso come volontà dell'evento.

La rilevanza dell'impatto "temuto" ha comportato:

- la definizione di una specifica "sottoarea di rischio "PNRR" nell'ambito dell'area di rischio "contratti pubblici" con misure di controllo e riesame degli atti;
- l'adeguamento delle linee guida interne;
- l'adeguamento del codice di comportamento;
- il potenziamento della formazione tecnica per il personale della SUA.

2.3.3 Valutazione di impatto del Contesto interno

Come per il contesto esterno, anche per il contesto interno il PNA riporta la sintesi del contenuto minimo che ancora una volta si riporta al fine di indicare in quali sezioni i dati sono contenuti ovvero di svilupparne i contenuti:

2.3.3.1 Distribuzione ruoli e responsabilità

L'assetto organizzativo della Provincia è analiticamente descritto nella sezione 3.1. Di seguito pertanto si riporta unicamente il sistema di compiti e responsabilità strettamente inerenti all'attività di competenza della presente sezione.

Gli Organi di indirizzo politico amministrativo

L'introduzione del PIAO non pare mutare significativamente il ruolo degli Organi di Indirizzo dell'ente ma certamente impone un maggiore coordinamento in fase di istruttoria dei provvedimenti che direttamente o indirettamente sono connessi al PIAO.

Per tale ragione, già in fase di prima stesura si stabilisce di concentrare l'attenzione sulle possibili duplicazioni eligendo in pari tempo la sede materiae più appropriata per il singolo contenuto senza replicarla in altri atti.

Nel rispetto delle indicazioni rese da ANAC – Deliberazione ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 – PNA 2016 e ribadite nei successivi PNA– la Provincia di Parma ha previsto un ruolo attivo nella stesura del Piano riservato al Consiglio Provinciale che si traduce nell'adozione di un atto di indirizzo.

Per il triennio 2023 – 2025 l'atto di indirizzo è contenuto della deliberazione n. 52 del 28/11/2022 allegata al presente Piano.

Rimangono ferme le funzioni del Presidente della Provincia, il quale:

- ha nominato il RPCT
- provvede, con apposito decreto, all'approvazione del presente PTPCT.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Nell'attuale assetto organizzativo della Provincia di Parma l'incarico di RPCT è stato assegnato al Vicesegretario Generale con decreto n. 12/2022 pubblicato sul sito "Amministrazione Trasparente" - Altri contenuti – Anticorruzione").

Le ridotte dimensioni dell'Ente peraltro non hanno permesso di assicurare una piena emancipazione del ruolo di RPCT da compiti e funzioni di carattere gestionale.

Di seguito pertanto si darà conto dell'impatto di tale circostanza sul contesto interno e delle conseguenti misure di contenimento del rischio e di prevenzione di conflitti di interesse.

I Referenti per la prevenzione

Anche per il triennio 2023 – 2025 sono confermati quali Referenti per la Prevenzione assegnate i Dirigenti ed i Titolari di Posizione Organizzativa.

I Dirigenti/Titolari di Posizione Organizzativa concorrono pertanto alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione ed a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'Ufficio cui sono preposti e sono pertanto portatori di :

- a. dovere di collaborazione ed informazione in fase di monitoraggio e rendicontazione delle misure;
- b. dovere di controllo dell'osservanza del Codice Integrativo di Comportamento e delle Linee Guida interne da parte dei collaboratori;
- c. dovere di segnalazione se rilevano la sussistenza, anche potenziale, di un conflitto di interessi nell'ambito dell'attività da svolgere ovvero nel caso abbiano notizia di episodi corruttivi e/o episodi rilevanti sotto il profilo disciplinare.

I Dipendenti

Tutti i dipendenti dell'Amministrazione partecipano al processo di gestione del rischio e sono portatori:

1. dell'obbligo di collaborare ai processi di formazione monitoraggio e riesame delle misure contenute nella sezione 2.3. del PIAO;
2. dell'obbligo di osservare le misure contenute nel PTPCT e nel Codice integrativo di Comportamento;
3. dell'obbligo di segnalare le situazioni di illecito al proprio dirigente o al RPCT;

4. dell'obbligo di segnalazione di casi di personale conflitto di interessi; anche con riguardo all'organizzazione del sistema di prevenzione.

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ente

I collaboratori a qualsiasi titolo della Provincia:

1. sono tenuti al rispetto del Codice Integrativo di Comportamento la cui cogenza è espressamente richiamata nei disciplinari di incarico a pena di risoluzione del rapporto;
2. sono soggetti alle misure di prevenzione del conflitto di interesse; osservano le misure contenute nel PTPCT e nel Codice di Comportamento; segnalano le situazioni di illecito.

A questo fine tutti i contratti con soggetti esterni contengono la clausola di estensione a questi ultimi (ed ai loro dipendenti) delle norme del Codice di Comportamento dell'Amministrazione Provinciale che contiene una sezione specifica per tali figure professionali.

Gli stakeholders

Il ruolo degli stakeholders (ad oggi oggettivamente poco sfruttato da questi ultimi) si attaglia a tutte le fasi di formazione e gestione della sezione 2 del PIAO ed in particolare:

- a. è coinvolto attraverso la pubblicazione e diffusione delle proposte nella stesura del PTPCT e del codice di comportamento;
- b. è informato attraverso la pubblicazione e diffusione dei report nella fase di monitoraggio delle misure;
- c. è coinvolto attraverso la customer nella misurazione e valutazione della performance;
- d. alle proposte nella stesura del PTPCT.

Le società partecipate:

Il sistema delle società è analiticamente descritto nella sezione dedicata del DUP "Indirizzi Strategici – Indirizzi Generali sul ruolo degli Organismi ed Enti strumentali e Società controllate e partecipate".

Il processo di razionalizzazione è annualmente aggiornato in fase di revisione periodica con deliberazione del Consiglio Provinciale.

La Provincia di Parma, effettua la doverosa attività di monitoraggio (L. n. 190/2012 in materia di prevenzione della corruzione; D. Lgs. n. 33/2013 in materia di trasparenza; determinazione ANAC n. 1134/2017) attraverso riscontro in ordine all'avvenuto adempimento dei seguenti obblighi:

- a. nomina RPCT;
- b. adozione di misure organizzative per la prevenzione della corruzione;
- c. adozione di misure organizzative per il rispetto degli obblighi in materia di trasparenza e accesso civico.

L'attività di verifica, attuata entro il mese di novembre è rendicontata nei report trimestrali reperibili al seguente link [controllo successivo](#) nonché attraverso accesso diretto al sito istituzionale delle stesse.

Peraltro, anche al fine di meglio monitorare il complessivo sistema delle partecipazioni provinciali, si è deciso, fin dallo scorso anno, di istituire una specifica area di rischio con misure di prevenzione connesse essenzialmente al controllo dei rappresentanti ed al corretto flusso informativo.

Con nota prot. n. 30460 del 15/11/2021 è stato chiesto ai rappresentanti, in virtù del loro fondamentale ruolo, di vigilare con la massima attenzione in merito all'applicazione delle prescrizioni imposte.

Inoltre, nel confronto degli stessi saranno avviati controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazioni rese.

Si conferma per il 2023 la necessità di valutare l'attivazione di ogni possibile misura di sostegno tesa a garantire la continuità delle società e a fronteggiare eventuali perdite che inevitabilmente avrebbero riflessi sul bilancio dell'Ente.

L'attenzione dovrà essere posta, in particolare, nei confronti delle società operanti nei settori maggiormente colpiti dalla crisi, ad esempio i trasporti, valutando anche l'opportunità di interventi di adeguamento sui contratti di servizio.

2.3.3.2 Qualità e quantità di personale

analiticamente descritta nella sezione 3.1 del PIAO;

2.3.3.3 Risorse finanziarie disponibili

analiticamente descritta nel bilancio e nel PEG;

2.3.3.4 Rilevazione fatti corruttivi interni

Non si sono registrati fenomeni corruttivi nel recente passato;

2.3.3.5 Esito dei procedimenti disciplinari conclusi

L'attività dell'UPD non pare di particolare rilevanza per l'assetto interno. Infatti si sono registrati nel biennio precedente:

1. n.2 procedimenti avviati e conclusi per fatti di modesto rilievo e certamente non rilevanti nel contesto del PTPCT.
2. n.2 procedimenti attualmente sospesi per fatti (se confermati) di particolare rilevanza ma commessi non in veste di dipendenti della Provincia.
3. n.1 procedimento sospeso per fatti colposi di rilevanza penale

Nel complesso l'azione disciplinare non è fonte di informazioni significative per la stesura del presente documento.

2.3.3.6 Segnalazioni whistleblower

Non ci sono state segnalazioni note al RPCT.

Prima di rimandare agli allegati "Registri dei Rischi" per la mappatura la ponderazione ed il trattamento del rischio occorre infine porre l'accento sui tratti caratterizzanti il contesto interno che hanno avuto impatto immediato sull'impostazione del ciclo di gestione del rischio.

2.3.3.7 Riunione in unico dirigente del ruolo di RPCT e del ruolo di Responsabile della SUA

Come sopra accennato le ridotte dimensioni dell'Ente peraltro non hanno permesso di assicurare una piena emancipazione del ruolo di RPCT da compiti e funzioni di carattere gestionale. Infatti in capo al Vicesegretario Generale si sommano, oltre alle funzioni di RPCT, anche la funzione di Responsabile dei controlli interni, di Responsabile della SUA e di Provveditorato-Economato che rappresentano le aree a maggior rischio corruzione.

Per ridurre l'impatto di tale assetto organizzativo sono state predisposte alcune **misure specifiche di prevenzione del rischio** fondate sul principio della "segregazione delle funzioni" e sul principio della trasparenza. Nello specifico:

- la particolare attenzione sull'attuazione della segregazione delle funzioni nell'ambito dell'attività della SUA che è attuata sia con riguardo al personale direttamente in essa operante che relativamente agli interlocutori esterni (RUP);
- il potenziamento degli obblighi di trasparenza (in un settore nel quale meno rilevanti sono i profili di protezione dei dati personali) è operativo attraverso le già citate Linee Guida;

- dall'anno 2020 si è iniziato ad utilizzare esclusivamente le piattaforme telematiche per l'effettuazione delle gare;

la misura della segregazione delle funzioni nei contratti pubblici, introdotta per minimizzare l'impatto della presenza in un unico dirigente del ruolo di responsabile della SUA e di RPCT, è derogata esclusivamente nei casi di sostituzione per assenza ovvero nei casi nei quali il carico di lavoro impone un maggiore impegno operativo.

2.3.3.8 Attività di supporto ai comuni:

- **Stazione Unica Appaltante:** oltre a stabilizzare con una convenzione triennale il rapporto con i comuni si prevede la possibilità di estensione del servizio ai privati ed ai comuni con popolazione superiore a 10.000 abitanti per gli affidamenti in ambito PNRR;
- **acquisizione di personale:** si conferma l'obiettivo da realizzare attraverso la sottoscrizione di accordi e convenzioni per velocizzare e semplificare le assunzioni degli enti del territorio, al fine di sopperire all'assenza di competenze/risorse dei comuni/unioni, utilizzando gli strumenti introdotti dalla recente normativa;
- **gestione associata dell'UPD:** si conferma la gestione associata dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari che, ad oggi, è estesa a n. 3 comuni ed un'Unione che raccoglie n. 7 amministrazioni;
- **Ufficio Europa intercomunale:** si implementa l'attività dell'ufficio per il supporto tecnico e la collaborazione in materia di accesso alle risorse europee, anche in considerazione dell'attuale periodo che rappresenta un momento strategico per l'avvio di attività legate ai fondi europei e alle ingenti risorse messe a disposizione dalla UE;
- **Ufficio Pianificazione Territoriale:** è attivo un servizio di supporto ai comuni per l'impostazione del documento preliminare alla programmazione.

L'attività di supporto ai Comuni genera un aumento del rischio corruttivo conseguente all'aumento del carico di lavoro.

Si rileva peraltro che soltanto il servizio della SUA manifesta già oggi evidenti potenziali implicazioni in ambito di prevenzione della corruzione soprattutto in fase di attuazione del PNRR alle quali si fa fronte con le misure ulteriori di controllo – trasparenza – segregazione funzioni – verifica conflitto interessi.

2.3.3.9 Funzioni delegate/assegnate

In attesa della riforma della legge regionale 13/2015 si sono ridotte le funzioni con conseguente impatto in riduzione del rischio corruttivo.

2.3.3.10 Organismo composizione Crisi da sovra indebitamento

La Provincia di Parma ha attivato un proprio Organismo di Composizione delle Crisi da Sovraindebitamento a norma della legge 27 gennaio 2012 n. 3 e del relativo regolamento di attuazione D.M. 24 settembre 2014 n. 202.

Si tratta di attività rispondenti ad una disciplina peculiare nella quale, in particolare, si caratterizza il ruolo del Referente nominato dal Presidente – ed incaricato, in particolare, di conferire gli incarichi ai gestori della crisi.

Nel corso del 2022 si è intervenuti con misure di trasparenza e misure di regolamentazione.

Nel 2023 l'Ente si doterà di un software in grado di dare maggiori certezze sui flussi documentali e maggiori possibilità di controllo certamente necessarie per la particolare fragilità dell'utenza del servizio.

L'impatto sul rischio corruttivo viene pertanto contenuto attraverso misure ulteriori di:

1. Trasparenza;
2. Regolamentazione

3. Certezza dei tempi e contenuti dei documenti garantita dall'utilizzo di piattaforma documentale.

2.3.4. Mappatura dei processi.

Dopo aver completato la fase di valutazione di impatto del contesto interno si rinvia all'allegato "Registro dei Rischi" per la mappatura dei processi (intesi come "sequenza di attività interrelate ed integranti che trasformano le risorse – input - in risultati – output - aventi destinatari un soggetto interno o esterno – utente) che nel rispetto delle indicazioni ANAC si è sviluppata attraverso le fasi di:

- **identificazione:** intesa come individuazione dell'insieme di processi che rappresenta tutta l'attività dell'Amministrazione;
- **descrizione:** intesa come scomposizione del singolo processo in fasi ed attività;
- **rappresentazione:** intesa come rappresentazione matriciale delle attività ricondotte ad un processo a sua volta ricondotto ad un'area di rischio.

Lo schema utilizzato per la mappatura è stato il seguente:

| AREA DI RISCHIO | PROCESSO | ATTIVITA' | RESPONSABILITA' |
|-----------------|----------|-----------|-----------------|
| | | | |

Rispetto allo schema contenuto nel PNA il PTPCT della Provincia di Parma non contiene la sottoarticolazione delle "FASI" dei singoli processi dal momento che tale articolazione (non sempre chiara) non è comunque oggetto di esame ai fini dell'individuazione e del trattamento dei rischi.

I processi, a conclusione del percorso di valutazione di impatto del contesto interno sono infine stati ricondotti alle seguenti aree di rischio:

| | |
|----------------------------|--|
| AREE DI RISCHIO GENERALI | <ul style="list-style-type: none"> - Acquisizione e gestione del personale - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato: <i>Autorizzazioni e Concessioni</i> - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato: <i>borse di studio</i> - Contratti pubblici – Contratti pubblici PNRR - Affari generali e contenzioso - Controlli, verifiche e sanzioni |
| AREE DI RISCHIO SPECIFICHE | <ul style="list-style-type: none"> - Gestione del Patrimonio - Pianificazione urbanistica - Società partecipate |

2.3.5. Identificazione e valutazione rischi corruttivi

L'identificazione analisi e ponderazione del rischio è avvenuta nel rispetto delle indicazioni ANAC che non sono state modificate nel PNA 2022 – 2024, in particolare:

Il primo passaggio "Identificazione del Rischio" è avvenuta avendo a riferimento l'unità di analisi costituita dalle singole attività comprese nelle diverse attività in cui si articolano i processi ed ha coinvolto l'intera struttura dell'Ente. Le fonti principali sono state attinte dalle analisi condotte da ANAC, lette congiuntamente con le risultanze delle attività di mappatura condotta con il supporto dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative.

Non sono invece presenti segnalazioni del whistleblower o precedenti giudiziari.

L'identificazione del rischio ha permesso la formazione del registro degli eventi rischiosi indicati nelle prime 3 colonne dell'allegato "Registro dei Rischi".

Il secondo passaggio “Analisi” ha permesso di effettuare una stima del livello di esposizione al rischio ed è stata condotta secondo le indicazioni del PNA spostando l'attenzione del dato quantitativo a quello qualitativo.

La scelta degli elementi di stima del livello di esposizione rischio è caduta su alcuni soltanto dei criteri suggeriti da ANAC che di seguito si riportano:

- regolamentazione eccessiva
- attività di controllo assente o poco penetrante
- livelli di trasparenza
- esercizio prolungato di compiti da parte di un medesimo soggetto

In fase di aggiornamento si valuterà l'impiego di ulteriori elementi al fine di affinare e correggere i risultati dell'analisi alla luce dell'esperienza medio tempore maturata.

La griglia di valutazione del rischio risulta così impostata:

| | | | | |
|--------------------|---------|-------------|--------------------|-------------|
| Fattori abilitanti | Impatto | Probabilità | Giudizio sintetico | Motivazione |
|--------------------|---------|-------------|--------------------|-------------|

Il terzo passaggio “Ponderazione” è alla base della successiva scelta delle azioni e delle priorità di intervento nella fase di pianificazione ed attuazione delle misure di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi.

In questo ambito il PTPCT della Provincia di Parma si sofferma, in particolare, sull'area di rischio dei contratti pubblici – identificando una sottoarea “contratti PNRR in ragione della particolare rilevanza assunta dal percorso di attuazione e soprattutto dal rilievo strategico che la correttezza e tempestività delle procedure assume per l'efficacia dell'azione amministrativa e quindi per l'impatto positivo sull'economia ed il rilancio del Paese.

Il Piano, ha utilizzato pertanto il concetto di rischio residuo per calibrare le misure di prevenzione e controllo che risultano particolarmente stringenti nell'area di rischio “contratti pubblici”.

La misurazione e ponderazione del livello di esposizione è stata determinata e sinteticamente motivata nelle ultime due colonne prospetto allegato “**Registro dei Rischi**”.

2.3.6. Trattamento del rischio. Progettazione delle misure di prevenzione della corruzione

2.3.6.1 Premessa.

Con “trattamento del rischio” si intende l'insieme dei correttivi organizzativi e procedurali adottati per contenere il rischio di manifestarsi di eventi corruttivi ed il relativo monitoraggio e riesame. Tale fase comprende l'individuazione, disciplina, monitoraggio e riesame di misure di contenimento distinte in:

- **misure generali**, in quanto destinate ad applicarsi in modo trasversale all'intera struttura amministrativa
- **misure specifiche**, in quanto destinate a fronteggiare rischi specifici

Le misure generali non sono associate a specifici processi ma si attagliano ad una generalità di fattispecie e sono finalizzate, di volta in volta, a garantire – imparzialità e competenza - del pubblico dipendente e sono classificabili come di seguito:

- misure per prevenire ipotesi di conflitto di interessi
- misure per prevenire ipotesi di violazione di standard etici di comportamento
- rotazione ordinaria
- rotazione straordinaria
- whistleblower
- formazione

- trasparenza
- pantouflage

Le misure speciali, al contrario, sono specifiche per determinati processi e determinati rischi e sono pertanto individuate, programmate e disciplinate nell'allegato "Registro dei Rischi".

Prima di passare alla disciplina delle misure generali si rammenta che, una misura non necessariamente è generale o specifica in se stessa ma può assumere le une o le altre caratteristiche in relazione al tipo di rischio cui la medesima è associata.

Nel PTPCT della Provincia di Parma tale duplice veste è particolarmente presente nelle misure di trasparenza ma anche in alcune misure di controllo.

Inoltre, nel PTPCT della Provincia di Parma è dato particolare rilievo alla misura ulteriore della segregazione delle funzioni intesa ora quale misura alternativa alla rotazione ordinaria ora quale misura specifica per determinate tipologie di attività nell'ambito dell'area di rischio dei "contratti pubblici" con la funzione di ridurre il margine del c.d. "rischio residuo" e le situazioni di potenziale conflitto in particolare per la coincidenza in un unico dirigente del ruolo di RPCT e di quello di responsabile della SUA.

2.3.7. Individuazione delle misure generali

Premessa

Le misure generali obbligatorie sono le seguenti:

- A.** Misure finalizzate all'accesso e permanenza nell'impiego comprendenti:
 1. rotazione straordinaria;
 2. trasferimento in caso di rinvio a giudizio;
 3. licenziamento in caso di condanna;
 4. rotazione ordinaria
- B.** Misure finalizzate a garantire l'imparzialità del dipendente comprendenti:
 1. misure per prevenire ipotesi di conflitto di interessi;
 2. misure per prevenire ipotesi di incompatibilità inconferibilità;
 3. pantouflage (incompatibilità successiva);
 4. concentrazione delle funzioni e svolgimento degli incarichi extra istituzionali
- C.** Whistleblower
- D.** Formazione
- E.** Standard etici di comportamento
- F.** Trasparenza

A. Misure generali finalizzate accesso e permanenza agli impieghi

Nel PTPCT della Provincia di Parma le "misure generali" sono, in primo luogo, quelle destinate a garantire l'imparzialità soggettiva dei funzionari e dei dirigenti e dei collaboratori esterni e comprende:

La rotazione straordinaria - trasferimento in caso di rinvio a giudizio – licenziamento in caso di condanna

La normativa di seguito elencata – così come approfondita nella deliberazione dell'Autorità n. 215/2019 – prevede il trasferimento del dipendente (indipendentemente dalla qualifica rivestita) in caso di rinvio a giudizio (prima fattispecie) ovvero in caso di avvio di procedimenti penali nonché di sottoposizione a procedimenti disciplinari o di responsabilità erariale (seconda fattispecie – rotazione straordinaria):

- legge 27 marzo 2001 n. 97: trasferimento – aspettativa – licenziamento
- art. 16 bis del D. lgs. 30 marzo 2001 n. 165: rotazione straordinaria

Dette fattispecie hanno tra loro profondi elementi di connessione riassumibili in questa sede nel rapporto di precedenza – successione come di seguito illustrato.

A.1 La rotazione straordinaria è obbligatoria quanto ad attivazione del procedimento, ma facoltativa quanto ad adozione del provvedimento di trasferimento. Tale misura “anticipa” l'ipotesi di trasferimento obbligatorio in caso di rinvio a giudizio. La Provincia di Parma limita la rotazione straordinaria ai soli casi di fattispecie dolose.

L'atipicità della nozione di “condotta corruttiva” pone il problema del presupposto di attivazione della procedura. Il Codice di Comportamento della Provincia di Parma prevede, in ogni caso, l'obbligo del dipendente di segnalare l'avvio di procedimenti penali a proprio carico se derivanti da ragioni d'ufficio.

La Provincia di Parma inoltre, come misura ulteriore, avvia la rotazione straordinaria in tutti i casi di avvio di procedimento per danno erariale a titolo di dolo.

| COMUNICAZIONE SOTTOPOSIZIONE PROCEDIMENTO PENALE/ERARIARE DOLOSO | SEGNALAZIONE UPD | CONTESTAZIONE ED AVVIO PROCEDIMENTO | ESITO/ SOSPENSIONE PROCEDIMENTO DISCIPLINARE | DECISIONE SUL TRASFERIMENTO | CONTROLLO ESECUZIONE |
|--|------------------|--|--|--|----------------------|
| Dipendente | RPCT | UPD | UPD | Dirigente | RPCT |
| Tempestiva ed indirizzata a dirigente e RPCT | Entro 10 giorni | Entro 30 gg. dalla comunicazione al dipendente | 120 giorni dalla contestazione | Entro 15 gg. dall'esito del procedimento disciplinare (ovvero dalla sua sospensione) | Cadenza annuale |

A.2 Trasferimento nei casi di rinvio a giudizio per i delitti previsti dagli artt. 314, 1° comma, 317, 318, 319, 319-ter e 319-quater del codice penale, l'Amministrazione deve, entro 30 gg. dalla ricezione della comunicazione del rinvio a giudizio:

- sospendere il dipendente dal servizio, in conformità a quanto previsto dal ccnl vigente
- trasferirlo ad un Ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento e mansioni, a quelle svolte in precedenza.

La Provincia di Parma limita la rotazione straordinaria ai soli casi di fattispecie dolose.

Nell'adozione della misura in oggetto l'Amministrazione non esercita alcun tipo di discrezionalità peraltro la misura si attegga in modo diverso a seconda che il dipendente rivesta qualifica di dirigente – di Posizione organizzativa – ovvero di appartenente al comparto.

Nei termini di cui alla normativa vigente, viene avviato contestualmente il procedimento disciplinare che, in ragione delle circostanze di fatto, può essere sospeso in attesa della pronuncia del giudice penale.

Nel caso si tratti di dirigente il procedimento è il seguente:

| COMUNICAZIONE SOTTOPOSIZIONE PROCEDIMENTO PENALE/ERARIARE DOLOSO | SEGNALAZIONE UPD | CONTESTAZIONE ED AVVIO PROCEDIMENTO | ESITO/ SOSPENSIONE PROCEDIMENTO DISCIPLINARE | DECISIONE SUL TRASFERIMENTO / COLLOCAZIONE IN ASPETTATIVA | CONTROLLO ESECUZIONE |
|--|------------------|-------------------------------------|--|---|----------------------|
|--|------------------|-------------------------------------|--|---|----------------------|

| | | | | | |
|--|-----------------|--|--------------------------------|--|-----------------|
| Dipendente | RPCT | Ufficio Personale | UPD | Presidente assistito da Segretario Gen.le | RPCT |
| Tempestiva ed indirizzata a dirigente e RPCT | Entro 10 giorni | Entro 30 gg. dalla comunicazione al dipendente | 120 giorni dalla contestazione | Entro 15 gg. dall'esito del procedimento disciplinare (ovvero dalla sua sospensione) | Cadenza annuale |

Qualora venga ravvisata la possibilità di mantenere in servizio il dirigente, il Presidente, sentito il Segretario Generale, dispone con atto motivato la revoca dell'incarico dirigenziale in essere ed il passaggio ad altro incarico dirigenziale, entro il termine di ulteriori 30 giorni.

Nel caso si tratti di titolare di Posizione Organizzativa il procedimento è il seguente:

| COMUNICAZIONE SOTTOPOSIZIONE PROCEDIMENTO PENALE/ERARIARE DOLOSO | SEGNALAZIONE UPD | CONTESTAZIONE ED AVVIO PROCEDIMENTO | ESITO/ SOSPENSIONE PROCEDIMENTO DISCIPLINARE | DECISIONE SUL TRASFERIMENTO / COLLOCAZIONE IN ASPETTATIVA | CONTROLLO ESECUZIONE |
|--|------------------|--|--|--|----------------------|
| Dipendente | RPCT | Ufficio Personale | UPD | Dirigente assistito dal RPCT | RPCT |
| Tempestiva ed indirizzata a dirigente e RPCT | Entro 10 giorni | Entro 30 gg. dalla comunicazione al dipendente | 120 giorni dalla contestazione | Entro 15 gg. dall'esito del procedimento disciplinare (ovvero dalla sua sospensione) | Cadenza annuale |

Qualora sia ritenuta possibile la permanenza, il Dirigente del Personale – sentito il Comitato di Direzione - valuta, se procedere con:

- il trasferimento del dipendente all'interno dello stesso Servizio, con attribuzione di funzioni e mansioni corrispondenti alla categoria di appartenenza, nell'ambito comunque dell'equivalenza delle mansioni, e contestuale revoca dell'incarico di posizione organizzativa
- il trasferimento del dipendente presso altro Servizio, con attribuzione di funzioni e mansioni corrispondenti alla categoria di appartenenza, nell'ambito comunque dell'equivalenza delle mansioni e contestuale revoca dell'incarico di posizione organizzativa.

Nel caso si tratti di dipendente il procedimento è il seguente:

| COMUNICAZIONE SOTTOPOSIZIONE PROCEDIMENTO PENALE/ERARIARE DOLOSO | SEGNALAZIONE UPD | CONTESTAZIONE ED AVVIO PROCEDIMENTO | ESITO/ SOSPENSIONE PROCEDIMENTO DISCIPLINARE | DECISIONE SUL TRASFERIMENTO / COLLOCAZIONE IN ASPETTATIVA | CONTROLLO ESECUZIONE |
|--|------------------|--|--|--|----------------------|
| Dipendente | RPCT | Ufficio Personale | UPD | Dirigente | RPCT |
| Tempestiva ed indirizzata a dirigente e RPCT | Entro 10 giorni | Entro 30 gg. dalla comunicazione al dipendente | 120 giorni dalla contestazione | Entro 15 gg. dall'esito del procedimento disciplinare (ovvero dalla sua sospensione) | Cadenza annuale |

Qualora sia ritenuta possibile la permanenza, il dirigente del personale – sentito il Dirigente - valuta, se procedere con:

- il trasferimento all'interno dello stesso Servizio, con attribuzione di attività differenti da quelle già svolte, nell'ambito comunque dell'equivalenza delle mansioni;

- il trasferimento presso altro Servizio, nell'ambito comunque dell'equivalenza delle mansioni.

In tutti i casi in cui non sia possibile il trasferimento dovrà essere attivato il ricorso all'aspettativa retribuita.

L'atto di collocamento in aspettativa o disponibilità è adottato dal Dirigente del Servizio Personale, previo confronto con i ruoli competenti sulla base della qualifica rivestita dall'interessato, come sopra individuati.

I provvedimenti succitati perdono efficacia se per il fatto è pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorsi cinque anni dalla loro adozione, sempre che non sia intervenuta sentenza di condanna definitiva.

In caso di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva, l'Amministrazione sentito l'interessato, adotta i provvedimenti consequenziali nei dieci giorni successivi alla comunicazione della sentenza, anche a cura dell'interessato.

L'attuazione ed il monitoraggio delle misure inerenti il trasferimento a seguito del rinvio a giudizio ovvero la condanna non definitiva seguono il seguente schema:

| COMUNICAZIONE RINVIO A GIUDIZIO | AVVIO PROCEDIMENTO | COMUNICAZIONE UPD | DECISIONE SUL TRASFERIMENTO | COLLOCAZIONE IN ASPETTATIVA | CONTROLLO ESECUZIONE |
|--|--|--|--|---|----------------------|
| Dipendente | Ufficio Personale | Ufficio Personale | Segretario Gen / Dirigente | Ufficio personale | RPCT |
| Tempestiva ed indirizzata a dirigente e RPCT | Entro 15 gg. dalla comunicazione al dipendente | Entro 5 gg. dalla ricezione della comunicazione del dipendente | Entro 30 gg. dall'avvio della comunicazione dell'Ufficio Personale | Entro 30 gg. dalla precedente decisione | Cadenza annuale |

Gli interventi sul rapporto di lavoro sono connessi a fattispecie circoscritte nel numero quando l'intervento è richiesto in fasi preliminari del procedimento penale (avvio indagini – rinvio a giudizio) che progressivamente aumentano nelle fasi successive della condanna non definitiva e definitiva.

Rimozione della misura

In ogni caso i provvedimenti adottati in attuazione della misura hanno carattere preventivo e non sanzionatorio. Fa naturalmente eccezione il licenziamento disposto in alcune fattispecie di condanna definitiva e previo esperimento del procedimento disciplinare di cui è evidente il connotato sanzionatorio.

A.3 Il licenziamento a seguito di condanna definitiva è disposto nei modi e forme definiti per il procedimento disciplinare:

| SEGNALAZIONE UPD | AVVIO PROCEDIMENTO | DECISIONE | CONTROLLO ESECUZIONE |
|--|----------------------------------|--------------------------|----------------------|
| Dirigente | Responsabile UPD | UPD | RPCT |
| Tempestiva ed indirizzata a dirigente e RPCT | Entro 30 gg. dalla comunicazione | Entro 120 gg. dall'avvio | Cadenza annuale |

A.4 ROTAZIONE ORDINARIA DEGLI INCARICHI

La rotazione "ordinaria" del personale è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

L'alternanza riduce il rischio dell'instaurazione di relazioni professionali improprie tra un dipendente pubblico da tempo impiegato in un determinato ambito ed i partners dell'Amministrazione in esso operanti ma in pari tempo (inutile negarlo) genera forti diseconomie, produce immancabilmente

arresti e ritardi essi stessi rientranti nella nozione di corruzione adottata da ANAC e qui pienamente condivisa.

La Provincia di Parma conta ad oggi 4 Dirigenti e 17 Posizioni Organizzative; una rotazione ordinaria ulteriore rispetto a quella di per se stessa generantesi per gli ordinari avvicendamenti del personale non pare utile e, soprattutto in un'ottica di sostenibilità delle misure, appare addirittura dannosa.

La Provincia infatti nel quadriennio 2019 – 2022:

1. ha sostituito l'intero quadro dirigenziale nel 2019 (n. 4 Dirigenti);
2. ha istituito 3 nuove Posizioni Organizzative modificando il contenuto della prestazione di altre;
3. ha visto la cessazione e sostituzione di n. 1 Posizione Organizzativa;
4. nel corso del 2023 vedrà la cessazione e sostituzione di ulteriori n. 2 Posizioni Organizzative.

Alla luce di dette osservazioni non si ritiene necessario attivare un piano specifico di rotazione ordinaria fermo restando il ricorso, dove possibile, a misure alternative quali la segregazione di funzioni.

B. Misure finalizzate a garantire l'imparzialità del dipendente comprendenti CONFLITTO DI INTERESSI

La gestione dei conflitti di interesse comprende una serie di istituti che hanno in comune la finalità anticipatoria e preventiva rispetto al manifestarsi di fenomeni corruttivi.

Nella sua accezione più ampia ed ormai consolidata, il conflitto di interessi comprende sia il conflitto reale che quello potenziale e coinvolge fattispecie non sempre prevedibili ex ante e può riguardare un singolo provvedimento come situazioni più generali e strutturali.

L'azione preventiva del presente Piano coinvolge i seguenti istituti:

- astensione del dipendente in situazione di conflitto di interesse e verifica dell'assenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità;
- divieto di Pantouflage – art. 53, comma 16ter del D. Lgs. 165/2001;
- autorizzazione a svolgere incarichi a soggetti esterni all'Amministrazione – art. 7, comma 6 e art. 53 del D. Lgs. 165/2001.

Le disposizioni in materia di PNRR e le circolari esplicative (in particolare la circolare MEF 30/2022) impongono di potenziare questa misura nell'ambito delle attività di attuazione del Piano.

La presente sezione pertanto oltre a confermare ed adeguare (sulla scorta del risultato dei monitoraggi) quelle già in essere prevede ulteriori misure speciali a presidio dell'imparzialità del dipendente che è direttamente impegnato nell'attuazione del PNRR.

B.1 Conflitto di interessi e cause di incompatibilità ed inconferibilità

L'obbligo di astensione e l'accertamento delle cause di inconferibilità ed incompatibilità sono misure che nel PTPCT della Provincia possono parzialmente sovrapporsi.

L'inconferibilità può derivare sia da circostanze in sé lecite, quale la precedente assunzione di incarichi politici e di vertice, sia da precedenti di carattere penale.

L'incompatibilità discende dal ruolo rivestito dal soggetto e si traduce nell'obbligo di optare tra l'incarico in essere e quello "conferendo".

Il conflitto di interessi è la situazione in cui un interesse secondario interferisce, ovvero potrebbe tendenzialmente interferire, con l'obbligo di un funzionario pubblico ad agire in conformità con i suoi doveri e responsabilità: il tema è inserito in più norme e, in particolare del D.P.R. 62/2013 e art. 6 bis della Legge 241/1990 per quanto riguarda l'astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi: al riguardo, l'Amministrazione opera sia al momento del conferimento dell'incarico che al momento dell'adozione dei singoli provvedimenti di competenza dell'Ente.

“Il conflitto di interessi “potenziale o percepito” è disciplinato all’art. 42 del Codice Contratti ed è circoscritto all’area di rischio “contratti pubblici” e si realizza quanto l’interesse “reale ed esistente” del dipendente, pur in concreto non in antitesi, può “potenzialmente” arrivare a confliggere in futuro (potenziale) o comunque generare nei terzi la “convinzione” di conflitto. Non è dunque necessario un conflitto concreto ed attuale ma è sufficiente un conflitto potenziale o percepito (per es. casi di estrema tenuità dei valori in campo).

La presenza del conflitto di interesse genera due distinti obblighi:

- **Obbligo di segnalazione al dirigente;**
- **L’obbligo di astensione**

Le misure adottate introdotte per contrastare/prevenire il rischio sono le medesime e sono gestite e trattate congiuntamente.

L'accertamento delle condizioni ostative deve avvenire mediante acquisizione di una specifica dichiarazione (DSAN) di insussistenza delle condizioni stesse, resa dall'interessato all'atto del conferimento dell'incarico.

La dichiarazione in oggetto:

- è condizione di efficacia dell'assunzione dell'incarico per le incompatibilità ed inconferibilità;
- deve contenere l'elenco degli incarichi precedentemente svolti;
- deve essere pubblicata sul sito istituzionale della Provincia;
- deve essere resa:
 1. al momento dell’assunzione dell’incarico;
 2. in fase di adozione del provvedimento.

L'Amministrazione procede con analoga strategia in attuazione dell'art. 42 del Codice dei Contratti – D. Lgs. n. 50/2016 estendendo il controllo al conflitto di interessi potenziale – al fine di contrastare fenomeni corruttivi nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni e garantire la parità di trattamento degli operatori economici.

L'attuazione delle misure inerenti la presenza di situazioni di conflitto di interesse al momento del conferimento seguono il seguente schema (si veda per maggiore approfondimento il paragrafo successivo):

| ACQUISIZIONE DICHIARAZIONE | CONTROLLO FORMALE COMPLETEZZA DICHIARAZIONE | CONTROLLO SOSTANZIALE CONTENUTO DICHIARAZIONE | VERIFICA AVVENUTA PUBBLICAZIONE |
|-----------------------------------|--|--|--|
| Servizio Personale /SUA (art. 42) | Servizio Personale/SUA | Dirigente/PO che conferisce l'incarico | Ufficio Controllo atti |

Attestazione assenza di conflitto di interesse al momento dell’adozione di ciascun atto amministrativo

Oltre alla dichiarazione resa in occasione dell’attribuzione di incarichi specifici è prevista, in applicazione dell’art. 6 bis della legge 8 agosto 1990 n. 241, al momento dell'adozione del singolo provvedimento, la dichiarazione del sottoscrittore di assenza di conflitto di interesse. Detta dichiarazione è inserita nel corpo del provvedimento medesimo nella parte dispositiva con apposita dichiarazione.

L'attuazione delle misure inerenti la presenza di conflitto di interesse al momento del conferimento sono monitorate dall'Ufficio Controllo Atti il quale, in caso di assenza della dichiarazione è tenuto a chiedere l'integrazione del provvedimento.

| ACQUISIZIONE DICHIARAZIONE | VALUTAZIONE | DECISIONE |
|----------------------------|--|------------------------|
| Dirigente responsabile | Dirigente responsabile con eventuale supporto RPCT | Dirigente responsabile |

L'obbligo di astenersi nel caso di sussistenza del conflitto di interessi – anche potenziale o percepito - è previsto nel vigente Codice di Comportamento.

Le valutazioni del dirigente in materia di conflitto di interesse, incompatibilità, inconferibilità sono adottate con il supporto del RPCT al quale compete inoltre il monitoraggio dell'attuazione ed è affidato al RPCT nel rispetto del seguente schema:

| VERIFICA ACQUISIZIONE DICHIARAZIONE | CONTROLLO SOSTANZIALE CONTENUTO ED ELENCO INCARICHI | CONTROLLO PRECEDENTI PENALI A CAMPIONE | VERIFICA ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TRASPARENZA |
|-------------------------------------|---|--|--|
| Ufficio Controllo Atti | RPCT | RPCT | Ufficio controllo atti |

Qualora si rilevi la non veridicità della dichiarazione il RPCT procede come di seguito (deliberazione ANAC n. 833/2016):

| CONTESTAZIONE PRESENZA CAUSA INCOMPATIBILITÀ E INCONFERIBILITÀ | DICHIARAZIONE DECADENZA PER INCONFERIBILITÀ | INTIMAZIONE AD OPTARE ENTRO 15 GG. PER INCOMPATIBILITÀ | ADOZIONE PROVVEDIMENTO DI NULLITÀ O DECADENZA | ACCERTAMENTO DOLO SOGGETTO CONFERENTE ED ADOZIONE SANZIONE |
|--|---|--|---|--|
| RPCT tempestivo | RPCT – 30 gg. | RPCT – 30 gg. | RPCT – 30 gg. | RPCT – 30 gg. |

Si rammenta che gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle norme sulla inconferibilità sono nulli. A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18 del D. Lgs. n. 39/2013.

La situazione di inconferibilità non può essere sanata. Per il caso in cui le cause di inconferibilità, sebbene esistenti ab origine, non fossero note all'Amministrazione e si appalesassero nel corso del rapporto, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico.

B.2 Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro – PANTOUFLAGE

L'art. 53, comma 16- ter del D. Lgs. n. 165/2001 dispone che i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Provincia, non possano svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della Provincia compiuta attraverso i medesimi poteri (pantouflage) con l'intento di evitare che il dipendente che cessa dall'incarico pubblico possa essere distolto dalla cura dell'interesse pubblico nella prospettiva di poter avere in futuro rapporti di lavoro con i destinatari della sua attività.

L'art. 21 del D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 ha esteso il divieto ai soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al medesimo decreto e ai soggetti esterni con i quali l'Amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Il divieto si applica a far data dalla cessazione dell'incarico.

La materia è stata approfondita in numerosi interventi e sintetizzata ulteriormente nel PNA 2022 cui si rinvia per la descrizione dell'istituto e delle criticità ad esso associate.

Il Consiglio di Stato, con sentenza n. 7411 del 29 ottobre 2019, ha stabilito la competenza in merito alla vigilanza, all'accertamento e alla sanzione della fattispecie di pantouflage di ANAC la quale ha il compito anche di dichiarare nulli i contratti sottoscritti dalle parti, rimane peraltro fermo l'obbligo di

introdurre misure di prevenzione che, sulla scorta delle indicazioni di ANAC sono identificate come di seguito:

1. nei documenti di gara (in coerenza con il bando tipo) per l'affidamento dei contratti pubblici è inserita la clausola recante l'obbligo di rendere specifica dichiarazione di rispetto dell'art. 53, comma 16- ter del D. Lgs. n. 165/2001;
2. nei contratti di assunzione del personale e negli atti di incarico deve essere inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto con la Provincia nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente o incarico cessato dal servizio;
3. sottoscrizione da parte dei dipendenti cessati, di livello dirigenziale e cat. D, di un modello di dichiarazione di conoscenza del divieto valido per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Provincia di Parma, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della Provincia di Parma svolta attraverso i medesimi poteri.

B.3 Concentrazione delle funzioni e svolgimento degli incarichi extra istituzionali

Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'Amministrazione può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.

La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dirigente stesso. La scelta di evitare la suddetta concentrazione di poteri, rimane tuttavia condizionata dal numero assai ridotto delle posizioni dirigenziali.

Si è già riferito in particolare sulla concentrazione in capo ad un'unica figura del ruolo di RPCT e Responsabile della SUA nonché delle misure specifiche di contenimento del rischio corruttivo:

Lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, è disciplinato dall'art. 53 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

L'assunzione di detti incarichi extra lavorativi e svolti fuori orario di servizio da parte del dirigente o del funzionario se, per un verso è strumento di incentivazione del dipendente ed occasione di professionalizzazione, per altro verso, può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, soprattutto nel caso in cui il conferimento sia disposto a soggetti privati.

La Provincia pertanto nel dettare la disciplina, i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi extra istituzionali ha per un verso, incentivato (stante anche il ruolo di supporto dei comuni) il rilascio dell'autorizzazione ma per altro verso, ha mantenuto il seguente rigoroso regime di controllo che precede il rilascio dell'autorizzazione e che viene rappresentato nella seguente tabella:

| RICHIESTA DI AUTORIZZAZIONE | PARERE VINCOLANTE | RILASCIO/DINIEGO AUTORIZZAZIONE | ADEMPIMENTI DI COMPETENZA | CONTROLLO ADEMPIMENTI TRASPARENZA |
|------------------------------------|-------------------------------|--|----------------------------------|--|
| Dirigente/dipendente | Dirigente/Segretario Generale | Ufficio Personale | Ufficio Personale | Servizio Controllo interno |

In sede di autorizzazione si valutano tutti i profili di conflitto d'interesse, anche quelli potenziali.

C. WHISTLEBLOWING

La tutela espressa della figura del whistleblower, introdotta nell'ordinamento dalla L. n. 190/2012, delineata all'art. 54 bis del D. Lgs. n. 165/2001, è stata compiutamente disciplinata dalla L. n. 179/2017 che:

- ha ampliato l'ambito soggettivo di applicazione
- ha valorizzato il ruolo del RPCT nella gestione delle segnalazioni
- ha dettato un sistema generale di tutela e protezione del segnalante
- ha qualificato la segnalazione come "giusta causa" di rivelazione di segreto d'ufficio o di violazione del dovere di lealtà e fedeltà.

Whistleblowing è l'attività di regolamentazione delle procedure volte ad incentivare e proteggere le segnalazioni di condotte illecite di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro o di collaborazione (riguarda infatti non solo i dipendenti dell'Ente ma anche i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'Ente).

Elemento centrale della disciplina è quello di:

1. garantire riservatezza del segnalante (e degli altri soggetti coinvolti);
2. garantire tutela contro eventuali misure ritorsive

La Provincia di Parma si è dotata:

- di una piattaforma crittografata per la ricezione e gestione della segnalazione accessibile anche dall'esterno direttamente da sito internet istituzionale (D.P. 141 del 11 giugno 2021);
- di una procedura interna di gestione delle segnalazioni approvata con determinazione n. 746 del 22 giugno 2021, aggiornata con determinazione n. 10 del 10 gennaio 2022.

La piattaforma permette di inviare segnalazioni di illeciti di cui si è venuti a conoscenza in modo sicuro e confidenziale, attraverso la compilazione di un questionario dando avvio ad un percorso che prevede:

1. il ricevimento della segnalazione da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e la sua gestione con garanzia di confidenzialità del segnalante
2. il ricevimento da parte del segnalante di un codice numerico di 16 (sedici) cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e dialogare rispondendo ad eventuali richieste di chiarimenti o approfondimenti, senza necessità di fornire contatti personali
3. la possibilità di fare la segnalazione da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) con garanzia di anonimato in qualsiasi circostanza.

La procedura nel rispetto delle tempistiche di legge è di seguito rappresentata:

| RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE | CONFERMA DI RICEZIONE | AVVIO ISTRUTTORIA | CONCLUSIONE PROCEDURA |
|---|--|-------------------|---|
| RPCT | RPCT | RPCT | RPCT |
| - tramite piattaforma - tramite altro canale non disciplinato (es. verbale di colloquio in presenza) | Entro 7 giorni - tramite piattaforma | Entro 15 giorni | - archiviazione - segnalazione UPD - segnalazione Corte Conti - segnalazione Ispettorato F.P. - segnalazione Procura della Repubblica |

D. LA FORMAZIONE

La formazione dedicata alla sensibilizzazione del personale ai temi dell'etica pubblica e della legalità è misura generale di prevenzione e deve essere intesa non come avulsa ma al contrario come integrata con la generale attività di formazione dell'Ente.

Non sfugge certamente che la formazione e la competenza tecnica del personale sono elementi essenziali per prevenire rischi corruttivi soprattutto nella accezione ampia del termine utilizzata nei sistemi di prevenzione della corruzione.

La Provincia pertanto – nell'ambito del generale programma di formazione del personale - organizza un Programma di formazione permanente integrato destinato:

- in parte a tutti i dipendenti (anche dei comuni) nelle materie dell'e-procurement;
- in parte al personale operante nella Stazione Unica Appaltante (ed al personale delle CUC presenti sul territorio ed aderenti alla Convezione);
- in parte a tutto il personale ed incentrato sui temi della legalità;

La Provincia inoltre cura la formazione specifica del personale direttamente operante nell'ambito della prevenzione della corruzione attraverso la partecipazione a giornate di aggiornamento anche avvalendosi dei canali di formazione gratuita oggi disponibili.

Il piano di formazione è sviluppato nella sezione 3 – capitale umano ed organizzazione.

E. CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Codice integrativo di Comportamento della Provincia di Parma è adottato ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 1, comma 44 della L. n. 190/2012 e dall'art. 1, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013, recante il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici.

La prima versione – approvata con deliberazione della Giunta Provinciale 667/2013 è stata successivamente aggiornata a seguito delle nuove linee guida di ANAC adottate con deliberazione n. 177/2020.

Nell'aggiornamento del Codice si è voluto introdurre ulteriori e specifiche regole in un'ottica di rafforzamento del contrasto al fenomeno della corruzione e di una maggiore aderenza alla normativa in tema di trasparenza e privacy: sono state introdotte, in particolare, le seguenti disposizioni:

- l'accertamento della violazione del Codice incide negativamente sulla valutazione della performance a prescindere dal livello di raggiungimento degli altri risultati;
- i dipendenti interessati da procedimenti penali per reati contro la P.A. hanno l'obbligo di segnalare immediatamente l'avvio di tali procedimenti all'Amministrazione;
- i dipendenti hanno il dovere di comunicare tempestivamente eventuali variazioni delle dichiarazioni, già presentate, di insussistenza di conflitto di interesse;
- i titolari di incarichi dirigenziali hanno l'obbligo di comunicare tempestivamente l'insorgere di cause di incompatibilità e di inconferibilità dell'incarico. E' posta in capo ai titolari di incarichi dirigenziali, per l'ambito della propria competenza e in relazione alla natura dell'incarico e ai connessi livelli di responsabilità, la vigilanza sulla effettiva attuazione delle regole contenute nel Codice. I titolari di incarichi dirigenziali favoriscono la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti in materia di integrità e trasparenza;
- i doveri di comportamento si estendono a consulenti, collaboratori, fornitori di beni, lavori e servizi attraverso al previsione di una apposita sezione;
- è prevista una disposizione specifica per la prestazione lavorativa resa con modalità di lavoro agile (Smart working).

In fase di stesura del presente Piano il Codice è stato nuovamente aggiornato con Decreto Presidenziale n. 290 del 12/12/2022 - previo svolgimento di procedura di consultazione - con l'introduzione di ulteriori precisazioni in materia di doveri di condotta ed obblighi del dipendente inerenti:

- accesso ed utilizzo da parte del dipendente dei social network;
- risparmio energetico;

- attuazione PNRR;
- la formazione in materia di etica pubblica e comportamento etico.

Il Codice di Comportamento, unitamente alla relazione illustrativa, è pubblicato sul sito Internet istituzionale e consegnato a tutti i dipendenti al momento dell'assunzione.

Il Codice vigente e tutte le versioni precedenti sono altresì reperibili nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

F. PATTO DI INTEGRITA'

In attuazione di quanto previsto dalla L. 190/2012, su proposta del RPCT, il Presidente, con proprio decreto n. 229/2015, ha approvato il Patto di integrità in materia di contratti pubblici. Il patto:

- prevede la formale obbligazione della Provincia di Parma e dei concorrenti e aggiudicatari di improntare i rispettivi comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza con conseguente irrogazione, in caso di violazioni, di sanzioni di varia natura a seconda che le predette violazioni siano poste in essere dai dipendenti dell'Amministrazione giudicatrice o dagli operatori economicità-diviene parte integrante dei contratti stipulati dalla Provincia di Parma;
- rappresenta una misura specifica ulteriore preventiva nei confronti di eventuali tentativi di infiltrazione della criminalità e di pratiche corruttive e concussive, nel delicato settore dei contratti - costituisce, con la sua accettazione, condizione di ammissibilità alle procedure di affidamento.

Il predetto patto di integrità si applica alle procedure di affidamento le cui determinazioni a contrarre siano state assunte dall'Amministrazione aggiudicatrice a decorrere dall'entrata in vigore del decreto di approvazione, e prevede che l'accettazione dello stesso da parte degli operatori economici avvenga in occasione della partecipazione degli operatori ad una procedura di affidamento.

G. PROTOCOLLO DI LEGALITA'

In data 11.07.2016 Prefettura di Parma, Stazioni Appaltanti della Provincia, OO.SS. dei lavoratori ed Associazioni di categoria degli imprenditori della provincia hanno sottoscritto il documento denominato "Protocollo di legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata in appalti, concessioni, forniture e servizi nel settore dei lavori pubblici nella Provincia di Parma" che ha aggiornato l'analogo documento firmato il 20.05.2011 e la cui operatività è stata confermata mediante adesione il 27.06.2013.

Il protocollo è scaduto nel corso del 2020 ed è oggi non operativo.

2.3.8. Misure Speciali

Le misure speciali ulteriori non hanno carattere di obbligatorietà e non si estendono all'intera azione amministrativa.

Al contrario sono strutturate con riferimento a singoli processi e sono poste a presidio di specifiche attività con l'obiettivo di prevenire il rischio di realizzazione ovvero di ridurre le probabilità di verifica.

Ciò premesso giova però ribadire che le misure speciali non si distinguono necessariamente da quelle generali per forma e natura:

Nel Piano della Provincia di Parma le misure speciali ulteriori sono classificabili come di seguito:

1. **misure speciali di carattere organizzativo: segregazione delle funzioni.** Consiste nell'assegnazione del ruolo di RUP o comunque di soggetto che istruisce la pratica e formula la proposta di provvedimento da quello che sottoscrive il provvedimento finale. La finalità è quella di garantire la presenza e presidio dei processi da parte di soggetti diversi. Le piattaforme permettono poi di distinguere il contributo apposto da ciascuno alla stesura del provvedimento

che contiene la decisione finale. La misura è utilizzata con riferimento all'area di rischio "contratti pubblici" per la parte relativa alle procedure di affidamento;

2. **misure speciali nella forma di DSAN:** il sistema del PTPCT conosce l'istituto delle DSAN. La Provincia di Parma ha esteso tali dichiarazioni al fine di adeguarsi alle indicazioni contenute nella circolare MEF 32/2022 relativa al monitoraggio e controllo del PNRR. La misura è utilizzata con riferimento all'area di rischio "contratti pubblici";
3. **misure speciali di controllo:** sono misure che si traducono di volta in volta in attestazioni di avvenuto controllo e monitoraggio (per es. attestazioni di congruità o di avvenuto adempimento) dell'attività amministrativa ed integrano i controlli di legittimità interni e quelli sul monitoraggio delle misure e permettono talvolta di coordinare controllo e monitoraggio con la performance;
4. **misure speciali di regolamentazione (linee guida):** la regolamentazione è una misura di prevenzione da utilizzare con moderazione in quanto spesso foriera di appesantimenti procedurali. La provincia ha scelto di impiegare questo strumento con riferimento all'area di rischio contratti pubblici al fine di indirizzare in via preventiva l'azione senza però imporre adempimenti ulteriori di tipo amministrativo fatta eccezione per le misure di trasparenza ulteriori;
5. **misure speciali di trasparenza:** in ossequio alle indicazioni del d.lgs. 13 marzo 2013 n. 33 e del PNA sono state individuate misure ulteriori di trasparenza disciplinate nelle Linee Guida di cui al punto precedente al fine di presidiare con maggiore efficacia l'attività di affidamento senza gara dei contratti pubblici e permettere anche dall'esterno la verifica del rispetto dei principi di rotazione e divieto di frazionamento;
6. **misure speciali di monitoraggio nella forma di check list:** la misura è introdotta con il presente piano ed attiene, per ora, alle procedure condotte in ambito PNRR. La finalità della misura è principalmente quella di presidiare quei profili c.d. corruttivi che non attengono a condotte dolose e che si sostanziano in errori od omissioni nella corretta acquisizione e conservazione della documentazione necessaria alla rendicontazione ed al conseguente ottenimento effettivo dei finanziamenti concessi.

la descrizione delle misure speciali, con la relativa programmazione ed identificazione dei risultati attesi sono contenute negli allegati "Registri dei Rischi" al presente Piano.

Il monitoraggio e rendicontazione saranno poi analiticamente descritti nei report trimestrali di controllo interno pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente".

2.3.9. SEZIONE - TRASPARENZA

2.3.9.1 Premessa. Il quadro normativo che disciplina la materia della trasparenza ha trovato un momento di complessivo riassetto con il D. lgs. 13 marzo 2013 n. 33 nel testo radicalmente rivisto dal D. lgs. 97/2016 e puntualmente interpretato dalla deliberazione ANAC 1310/2016.

La trasparenza è strumento multiforme di conoscenza accesso e partecipazione ed è inoltre uno strumento fondamentale dell'azione di prevenzione della corruzione.

L'attuazione della trasparenza viene assicurata attraverso due strumenti:

- **Accesso** – Il diritto di accesso (che la novella del 2016 amplia radicalmente)
- **Pubblicazione** – Gli obblighi di pubblicazione (già presenti nella prima versione e qui razionalizzati ed in parte semplificati)

Quanto al secondo profilo il sistema dei controlli interni si occupa di un monitoraggio periodico degli adempimenti in materia di trasparenza concentrato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale che costituisce il veicolo principale di comunicazione ed accesso diretto alle informazioni.

L'esito del monitoraggio è rendicontato trimestralmente.

Nel complesso, per la corretta gestione della trasparenza e della sezione "Amministrazione Trasparente", i Dirigenti/Funzionari Titolari di Posizione Organizzativa garantiscono:

- il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge e dal Piano
- la gestione dell'accesso civico
- il rispetto delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali relativamente ai dati personali messi a disposizione sul sito istituzionale, contenuti anche in atti e documenti amministrativi (in forma integrale, per estratto, ivi compresi gli allegati).

L'Ufficio Controllo Atti, monitora con cadenza trimestrale il rispetto degli obblighi, al fine:

- di garantire la correttezza dell'azione amministrativa
- di supportare gli Uffici in un ambito non sempre di semplice gestione indicando eventuali adempimenti da integrare e/o completare
- di garantire al cittadino il pieno accesso alle informazioni.

L'Ufficio Legale supporta gli altri uffici nella complessa attività di armonizzazione della trasparenza con il principio di pari livello costituzionale della riservatezza e protezione dei dati personali.

L'attività di pubblicazione dei dati per finalità di trasparenza infatti deve avvenire nel rispetto dei principi applicabili al trattamento dei dati personali di cui all'art. 5 del Regolamento UE 2016/679 che di seguito si riportano:

- adeguatezza
- pertinenza
- limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati (c.d. "minimizzazione dei dati") e ai tempi della conservazione
- liceità, correttezza, trasparenza del trattamento, aggiornamento dei dati.

Il Responsabile per la Anticorruzione e Trasparenza sovrintende al sistema e ne verifica il corretto funzionamento.

Tutti gli elementi sopra indicati contribuiscono a formare un'unica rilevante misura generale di prevenzione della corruzione il cui adempimento e monitoraggio assume ruolo strategico e trasversale nell'attuazione del presente Piano.

L'azione di armonizzazione della trasparenza con la riservatezza e protezione dei dati comporta un delicato lavoro di analisi caso per caso, finalizzato ad adottare tutte le misure di volta in volta necessarie per omettere di diffondere, cancellare o rettificare tempestivamente i dati eccessivi o inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

2.3.9.2 Il Sistema Della Trasparenza

Il Responsabile per la Trasparenza, dott. Ugo Giudice, assume compiti:

- di coordinamento interno delle attività in capo ai singoli Servizi per le materie attribuite e riferite nell'ambito della trasparenza
- di stimolo e supporto informativo interno in materia di trasparenza ed integrità
- di controllo dell'adempimento da parte dell'Ente degli obblighi di trasparenza contemplati dal D. Lgs. n. 33/2013
- di verifica della completezza, della chiarezza e dell'aggiornamento delle informazioni rese accessibili mediante la pubblicazione
- di verifica della regolarità e dell'attuazione dell'accesso civico.

Il Responsabile ha inoltre il potere:

- di segnalazione alle Autorità competenti (OIV, ANAC, UPD) delle inadempienze relative alle pubblicazioni obbligatorie

- di segnalazione dei casi più gravi di inadempimento degli obblighi sopraindicati alle Autorità indicate al punto precedente (anche per le iniziative disciplinari) nonché all'Autorità politica per le ulteriori forme di responsabilità configurabili.

Anche per il 2023 – 2025, come in passato, si pone dunque il problema della contemporanea assegnazione al medesimo dirigente del ruolo di RPCT e di RPDP (invero scoraggiata da ANAC e dallo stesso GPDP). Si conferma pertanto la necessità di continuare il monitoraggio finalizzato ad accertare possibili conflitti penalizzanti per l'azione amministrativa.

Soccorre tuttavia in tale ambito una sorta di “condivisione” di funzioni incentrata sulla simultaneità e dell'azione posta a presidio dei due fondamentali principi tutelati dalle figure sopra menzionate.

Infatti il Piano della Performance prevede l'azione simultanea in fase di controllo di legittimità interno e di monitoraggio delle misure del PTPCT da parte di tutto il personale assegnato all'Ufficio Legale ed all'Ufficio del RPC. Tale azione simultanea trova riscontro nel report trimestrale sul controllo interno che contiene anche gli esiti del monitoraggio ed è sottoscritto dal RPCT su proposta dell'Ufficio.

Inoltre i Dirigenti/Funzionari Titolari di Posizione Organizzativa sono tutti designati quali responsabili del processo di realizzazione delle iniziative attinenti alla raccolta e trasmissione dei dati, informazioni e documenti da pubblicare.

Il principio è quindi quello per cui chi detiene e governa il dato “rilevante” ai fini del presente Piano è responsabile dell'intero processo che va dalla raccolta delle informazioni, all'aggiornamento continuo ed alla trasmissione per la successiva pubblicazione. Il RPCT e gli uffici addetti al controllo dunque sono a loro volta passibili di immediata verifica e riscontro delle attestazioni rese.

L'Organo di Valutazione svolge compiti di controllo sull'attuazione delle azioni, attestando l'assolvimento degli obblighi ed esercitando un'attività d'impulso e di promozione per favorire lo sviluppo della cultura della trasparenza e dell'integrità all'interno dell'Ente.

2.3.9.3. Obblighi e Tempi di Pubblicazione Vigenti

La materia non ha subito nel 2022 significative innovazioni: si conferma pertanto il contenuto del Piano 2022 – 2024 ed ad esso si rinvia (reperibile al seguente link o comunque mediante accesso alla sezione “Amministrazione Trasparente”).

Nell'allegato “Elenco obblighi di pubblicazione” al presente Piano sono riportati:

- i soggetti responsabili della trasmissione dei dati
- i soggetti responsabili della pubblicazione.

Le scadenze temporali diverse per l'aggiornamento delle diverse tipologie di informazioni e documenti, sono valutate alla luce dei seguenti criteri:

- è da ritenersi tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro 30 gg. dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni, documenti
- le pubblicazioni di dati, informazioni e documenti trimestrali, semestrali e annuali si considerano effettuate nei termini se avvengono entro 30 gg. decorrenti dalla disponibilità/elaborazione definitiva dei dati, informazioni e documenti.

2.3.9.4 Accesso Civico

La materia dell'accesso (accesso documentale ex l. 8 agosto 1990 n. 241 – accesso civico semplice ed accesso generalizzato ex d.lgs. 13 marzo 2013 n. 33) è disciplinato nel Regolamento provinciale approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale 3° marzo 2017 n. 10.

Il citato regolamento è reperibile e nella stessa sezione “accesso civico” è reperibile il modello per effettuare le richieste.

Il titolare del potere sostitutivo cui rivolgersi in caso di inerzia è indicato nell'elenco dei procedimenti al seguente link: [Elenco dei procedimenti](#).

2.3.10 Monitoraggio

2.3.10.1 Premessa

La riconduzione degli strumenti di programmazione operativa ad un unico documento impone di definire un sistema di monitoraggio progressivamente sempre più integrato. Si rimanda pertanto alla apposita sezione 4.1 del Piano la compiuta descrizione del sistema di monitoraggio integrato.

Già nel recente passato la Provincia di Parma peraltro ha sviluppato una progressiva integrazione del sistema dei controlli interni con il sistema di monitoraggio dell'attuazione del PTPCT ed è pervenuta ad unificare nei 4 report trimestrali il sistema dei controlli interni con quello di monitoraggio ed il riesame del grado di attuazione delle misure del PTPCT.

L'esito del monitoraggio e controllo è stato poi connesso con il sistema di misurazione della performance attraverso:

1. quanto alla performance organizzativa mediante:
 - a. la previsione di un obiettivo di performance organizzativa comune a tutto l'ente e consistente della rilevazione del livello complessivo di adeguamento ed attuazione delle misure generali e speciali contenute nel PTPCT;
 - b. la previsione all'interno dell'obiettivo di performance organizzativa di cui al punto precedente di uno specifico indicatore di attuazione delle misure di trasparenza connesso all'attestazione resa annualmente dal Nucleo Interno di valutazione;
2. quanto alla performance individuale attraverso la previsione nel PTPCT di specifiche linee di condotta rendicontate da considerare al fine di formulare la valutazione inerente a specifiche declaratorie di condotta previste nello SMi.VaP.

Il sistema vigente è già oggi idoneo a permettere una rendicontazione di qualità con riferimento alle sezioni 2.1. e 2.2. e la sezione 3 del PIAO.

2.3.10.2 Monitoraggio sez. 2.3. del PIAO - stato di attuazione e riesame misure di prevenzione

Il monitoraggio sullo stato di attuazione delle singole misure individuate nel PTPCT evidenzia quanto l'Amministrazione sia in grado di mettere in atto per prevenire i fenomeni corruttivi.

L'attività di monitoraggio si sostanzia in due distinte fasi:

1. monitoraggio in ordine all'attuazione delle misure;
2. riesame in ordine all'efficacia delle misure.

La prima fase è svolta in parte d'ufficio (per es. mediante accesso ed esame della sezione "Amministrazione Trasparente") ed in parte mediante la somministrazione di un questionario specifico relativo all'area di rischio "contratti pubblici".

La finalità della fase di monitoraggio non si esaurisce in un mero controllo sull'esecuzione ma ha lo scopo di intervenire per stimolare i responsabili ad integrare e completare le azioni richieste dalle misure.

Gli esiti del monitoraggio sono riepilogati trimestralmente nel report sul sistema dei controlli interni di legittimità integrato. Il predetto documento contiene inoltre una sezione riassuntiva del contenuto dei questionari somministrati, anch'essi con cadenza trimestrale, ed attinenti in modo specifico all'area di rischio contratti pubblici.

Nel 2023 il questionario verrà aggiornato ed accorpato a quello semestrale relativo all'impatto sul rischio corruttivo determinato dall'attuazione e dal PNRR.

Il monitoraggio delle misure generali di trasparenza – DSAN (incompatibilità - inconfiribilità conflitto di interesse) si svolge come di seguito:

| MISURA GENERALE | CONTROLLO | MONITORAGGIO | STRUMENTO |
|---|-------------|--------------|-------------------------|
| DSAN incompatibilità – inconferibilità – conflitto di interesse | Sistematico | Trimestrale | Report trimestrale |
| Trasparenza | Sistematico | Trimestrale | Report trimestrale |
| Pantouflage | Sistematico | Trimestrale | Report trimestrale |
| Wistleblower | Sistematico | Trimestrale | Report trimestrale |
| Formazione | Annuale | Annuale | Report ultimo trimestre |
| Codice comportamento | Annuale | Annuale | Report ultimo trimestre |

Le misure speciali sono riconducibili alle seguenti categorie e strumenti:

- misure speciali di carattere organizzativo (segregazione delle funzioni);
 1. misure speciali nella forma di DSAN;
 2. misure speciali di controllo;
 3. misure speciali di regolamentazione (linee guida);
 4. misure speciali di trasparenza;
 5. misure speciali di monitoraggio nella forma di check list.

Il monitoraggio si svolge come di seguito:

| MISURA SPECIALE | RISCHI | CONTROLLO | MONITORAGGIO | STRUMENTO |
|---|--|-------------|--------------|--------------------|
| Regolazione (linee guida) misure ulteriori di trasparenza | Rotazione – frazionamento | Sistematico | Trimestrale | Report trimestrale |
| DSAN ed Attestazioni RUP - DIRIGENTI | Rotazione - frazionamento (PNRR) | Sistematico | Trimestrale | Report trimestrale |
| Check list | Violazione processi PNRR – carenze rendicontazione - | Sistematico | Trimestrale | Report trimestrale |
| Audit mediante questionario | Rispetto cronoprogrammi PNRR | Sistematico | Trimestrale | Report trimestrale |
| Segregazione funzioni | Rischio conflitto di ruolo (responsabile SUA – RPCT) | Sistematico | Trimestrale | Report trimestrale |

Il monitoraggio permette al RPCT di attestare il grado/livello di attuazione delle misure e (specie nel caso della segregazione delle funzioni) le ragioni del mancato rispetto delle stesse.

Il riesame sull'efficacia delle misure evidenzia il grado di prevenzione/individuazione dei fenomeni corruttivi che l'Amministrazione è in grado di garantire attraverso l'attuazione delle misure.

La seconda fase (esame dell'efficacia delle misure) è destinata principalmente (anche se non esclusivamente) alle misure ulteriori specifiche.

Le misure generali infatti sono obbligatorie e generalmente caratterizzate da procedure standardizzate e costanti (per es. whistleblowing – verifica DSAN) ed hanno forme di verifica vincolanti (AVCPass – e casellario ANAC – banca dati antimafia - per i requisiti generali in materia di contratti pubblici).

Parimenti il Codice di Comportamento viene aggiornato periodicamente di norma a seguito di linee guida proposte da ANAC o comunque per la necessità di introdurre aggiornamenti a seguito di grandi innovazioni organizzative (smart working) o operative (PNRR).

La verifica dell'idoneità delle misure ulteriori specifiche è stata effettuata in passato d'ufficio dal RPCT ed ha portato, in particolare, all'adeguamento delle linee guida interne che governano l'area di rischio contratti pubblici.

Per il triennio 2023 – 2025 si prevede di effettuare il riesame con cadenza annuale mediante:

- audit interno dirigenti per analisi del report dei controlli interni finalizzato ad effettuare:
 - grado di congruenza ed integrazione della sezione 2.3. del PIAO dedicata alla prevenzione della corruzione e le altre sezioni e/o strumenti strategici di programmazione;
- stima dell'efficacia delle seguenti misure ulteriori:
 - impatto in termini di appesantimento dell'azione amministrativa determinato dall'attuazione della misura;
 - adeguatezza della risposta della struttura in termini di performance
- sintesi annuale redatta dal RPCT previa acquisizione parere del Nucleo di Valutazione e dell'Organo di Revisione destinata al Presidente ed al Consiglio Provinciale.

L'esito del riesame può condurre ad integrare, ridurre o modificare le misure oggetto dello stesso da compiersi in fase di aggiornamento annuale della Sezione 2.3. del PIAO.

ALLEGATI ALLA SOTTO-SEZIONE

Registro dei Rischi: Allegati da n. 1 a n. 10

Linee Guida: Allegato n. 11

Ceck List PNRR: Allegati da n. 12 a n. 14

TRASPARENZA Elenco obblighi di pubblicazione 2023: Allegato n. 15

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente; l'attuale struttura organizzativa della Provincia di Parma è stata approvata con Determinazione dirigenziale n. 230 del 17/11/2020.

I Servizi della Provincia sono presidiati da 4 figure dirigenziali, un Capo di Gabinetto dell'Ufficio di Gabinetto della Presidenza (Art. 90) oltre al Segretario generale. L'ulteriore livello di responsabilità è affidato a 17 posizioni organizzative.

Al 31 dicembre 2022 il personale in servizio è pari a 169 unità, incluso il Segretario Generale.

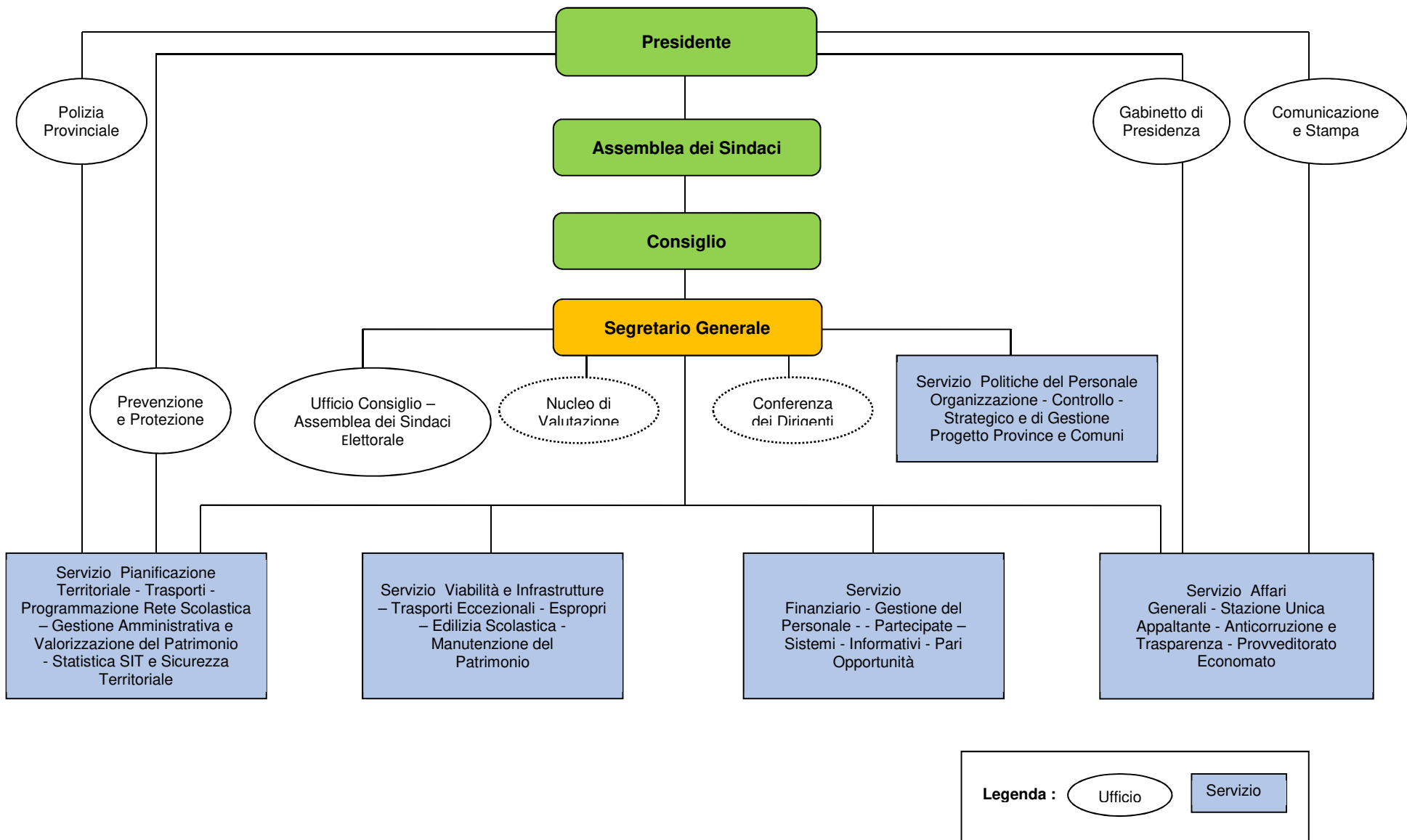
Nella seguente tabella è raffigurata la dotazione organica della Provincia ed il personale effettivamente in servizio presso l'Ente al 31 dicembre 2022, distinto per categoria giuridica.

| Categoria Giuridica | Personale in servizio al 31 dicembre 2022 | Dotazione organica |
|-------------------------------|---|--------------------|
| A | 1 | 1 |
| B | 30 | 30 |
| B3 | 7 | 7 |
| B3 a tempo determinato | 7 | 7 |
| C | 58 | 65 |
| C a tempo determinato | 0 | 0 |
| D | 60 | 65 |
| D a tempo determinato | 0 | 2 |
| Dirigente | 4 | 4 |
| Dirigente a tempo determinato | 1 | 1 |
| Segretario Generale | 1 | 1 |
| Totale | 169 | 183 |

Nelle pagine seguenti sono riportati:

- l'organigramma della Provincia di Parma
- il Funzionigramma degli Uffici e Servizi

L'organigramma della Provincia di Parma



Il Funzionigramma della Provincia di Parma

Di seguito le linee di attività degli Uffici e Servizi in cui è articolata la Provincia:

SERVIZIO POLITICHE DEL PERSONALE, ORGANIZZAZIONE, CONTROLLO STRATEGICO E DI GESTIONE, PROGETTO PROVINCE E COMUNI

- Segretario Generale.

Ufficio Studi e Business Intelligence - Politiche del Personale – Organizzazione - Progetto Province e Comuni

Ufficio Studi e Business Intelligence

- Studio della parte giuridica ed economica del rapporto di lavoro ai fini del supporto nell'attività di contrattazione decentrata, nelle relazioni sindacali e nella progettazione di tutte le metodologie riguardanti l'applicazione degli istituti del rapporto di lavoro;
- Standardizzazione delle attività dell'intero Servizio;
- Raccolta, elaborazione e diffusione di tutte le informazioni per la valorizzazione delle basi conoscitive necessarie all'Amministrazione ai fini previsionali e decisionali;
- Collaborazione con i servizi interni e con soggetti esterni su tematiche specifiche nella realizzazione di progetti di ricerca in materia organizzativa. In particolare, partecipazione ai tavoli di lavoro presso UPI, interregionali o presso il Dipartimento Funzione Pubblica, su tematiche organizzative;
- Raccolta e gestione delle best practice per fornire al "management" informazioni cruciali per prendere decisioni più consapevoli, per stimolare il cambiamento, eliminare le inefficienze e attuare un rapido adattamento ai cambiamenti dei bisogni del territorio di riferimento;

Progetto Province e Comuni

Politiche del Personale – Organizzazione

- Politiche del personale;
- Elaborazione e presidio processi innovazione revisione struttura organizzativa dell'ente,
- Individuazione e analisi fabbisogni di personale;
- Analisi processi organizzativi interni orientati all'ottimizzazione risorse umane;
- Riorganizzazione della struttura - Organigramma, funzionigramma, dotazione organica, piano del fabbisogno di personale e piano di assegnazione degli organici;
- Metodologie relative agli istituti delle progressioni orizzontali, delle specifiche responsabilità e delle posizioni organizzative;
- Regolamento di organizzazione e sue modifiche;
- Supporto all'Ufficio Personale per il calcolo della retribuzione di risultato di Dirigenti e Posizioni Organizzative sulla base dei valori dei rispettivi fondi determinati dall'Ufficio Personale;
- Metodologia per la retribuzione di risultato del Segretario generale e per la maggiorazione della retribuzione di posizione, ove spettante;
- Formazione.

Ufficio Supporto alla Delegazione Trattante Parte Pubblica

- Supporto alla contrattazione decentrata integrativa, con redazione delle piattaforme da presentare alle OOSS ed elaborazione di tutti gli atti antecedenti e conseguenti alle relazioni sindacali, alla contrattazione, al confronto, ecc.;
- Relazioni sindacali e verbalizzazione degli incontri sindacali.

Ufficio Procedimenti Disciplinari

- Supporto ai procedimenti disciplinari;
- Studio della normativa e predisposizione provvedimenti.

Ufficio Performance – Supporto al Nucleo di Valutazione

- Programmazione obiettivi;
- Piano performance e Relazione performance;
- Procedura per la nomina del Nucleo di valutazione;
- Supporto al Nucleo di Valutazione sui metodi, sistemi di monitoraggio e la valutazione del Personale;
- Supporto al Nucleo per la graduazione delle posizioni dirigenziali;
- Supporto al Nucleo nell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

Ufficio Controllo Strategico e di Gestione

- Supporto alla Segreteria generale nei controlli assegnati al Segretario generale;
- Adempimenti richiesti dalla Corte dei Conti;
- Supporto alla programmazione dei servizi dell'Ente, all'analisi e alla valutazione delle politiche;
- Controllo Strategico e di Gestione.

Ufficio Consiglio – Assemblea dei Sindaci - Elettorale

- Gestione attività di supporto alla Conferenza dei Capigruppo;
- Gestione attività di supporto alle Commissioni Consiliari;
- Verbalizzazione sedute degli Organi;
- Pubblicazione atti all'Albo Pretorio on line;
- Funzioni ed adempimenti elettorali;
- Assistenza giuridico amministrativa ai Comuni;
- Gestione pubblicazione sul sito web dell'Ente dei dati relativi alla situazione patrimoniale degli Amministratori;
- Acquisizione dichiarazioni, da parte di Amministratori, circa l'insussistenza di cause ostative alla conferibilità delle rispettive cariche;
- Supporto a riunioni di Consiglio e Assemblea dei Sindaci - adempimenti propedeutici e conseguenti;
- Partecipazione alla costituenda unità di progetto in materia di appalti;
- Pubblicazioni previste dal Piano della trasparenza a carico del Servizio.

SERVIZIO AFFARI GENERALI, STAZIONE UNICA APPALTANTE, ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA, PROVVEDITORATO ECONOMATO

- Vice Segretario Generale;
- Responsabile "Trasparenza" – D.Lgs 33/2013 – Art. 43;
- Responsabile "Prevenzione Corruzione";

Gabinetto di Presidenza (in staff al Presidente)

- Segreteria Presidente.

Ufficio Stazione Unica Appaltante

- Appalti: attività di supporto e gestione;
- Gestione atti contrattuali;
- Gestione atti di collaborazioni esterne;
- Aste e contratti per dismissioni beni patrimoniali.

Ufficio Legale - Accesso agli atti - Privacy - Controllo atti

- Supporto ai patrocinatori esterni in merito a strategie difensive;
- Rappresentanza dell'Ente in sede giudiziale e stragiudiziale per vertenze quali quelle di conciliazione e pignoramento presso terzi;
- Rilascio pareri scritti alle Strutture dell'Ente;
- Gestione di liti potenziali a scopo di bonaria definizione;
- Gestione ed aggiornamento costante dell'elenco incarichi legali finalizzati alla pubblicizzazione sull'applicativo Amm.ne Trasparente (sito web dell'Ente) e all'invio al Dipartimento Funzione Pubblica;
- Monitoraggio costante ed aggiornamento del contenzioso dell'Ente, anche ai fini della rendicontazione alla Corte dei Conti;
- Procedimento di affidamento incarico legale a spese dell'Ente (dalla notifica dell'atto alla liquidazione spese al legale incaricato);
- Procedimento di affidamento incarico legale senza spese per l'Ente (sinistri assunti dalla Comp. Ass.ce);
- Produzioni spontanee - preparazione e produzione atti in giudizio in luogo di difese tecniche.
- Procedura di accesso agli atti: valutazione dell'ostensibilità degli atti richiesti ai sensi dell'accesso documentale, civico e generalizzato;
- Realizzazione, gestione e pubblicazione registro degli accessi;
- Studio della normativa e coordinamento degli adempimenti in materia di privacy;
- Tenuta del Registro del Trattamento dei dati dell'Ente;
- Vigilanza circa gli adempimenti amministrativi degli altri uffici in materia di privacy;
- Controllo, preventivo e successivo, di qualità degli atti (delibere Assemblea Sindaci e Consiglio Provinciale, decreti presidenziali, determinazioni dirigenziali, contratti, autorizzazioni e concessioni);
- Monitoraggio corretto aggiornamento sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale da parte dei servizi;
- Redazione e modifica Statuto e Regolamenti dell'Ente (previa richiesta);

- Consulenza ad amministratori, dirigenti e funzionari dell'Ente;
- Aggiornamento normativo e giurisprudenziale;
- Gestione pubblicazione sul sito web dell'Ente normativa generale e Regolamenti.

Ufficio Provveditorato, Economato, Organismo Intermedio Comunicazione e stampa (in staff al Presidente)

- Procedura centralizzata buoni d'ordine;
- Piani di approvvigionamento inventari beni mobili, servizi pulizia, assicurativi, arredi, attrezzature, automezzi;
- Bolli, utenze, liquidazioni fatture;
- Magazzino logistica;
- Servizio auto interno;
- Verifica spese eliminabili o comprimibili;
- Proposte di nuovi interventi di risparmio;
- Cassa Economale;
- Rassegna stampa quotidiana e tematica;
- Redazione comunicati stampa;
- Organizzazione conferenze stampa;
- Gestione relazioni con i media;
- Coordinamento redazionale e comunicazione web;
- Aggiornamento pagine statiche e notizie;
- Formazione redattori;
- Gestione comunicazioni di servizio e home page intranet;
- Supporto alla comunicazione istituzionale del Presidente;
- Progettazione e gestione campagne di comunicazione;
- Gestione relazioni con i cittadini via e-mail e telefono;
- Gestione dell'area "Amministrazione trasparente" sul sito web dell'Ente e pubblicazione dei materiali di cui al D.lgs 33/2013;
- Supporto alla comunicazione della Consiglieria di Parità, in collaborazione con l'Ufficio Pari Opportunità;
- Partecipazione lavori della conferenza socio-sanitaria;
- Attività organismo intermedio (delega regionale);
- Attività amministrativa/contrattuale di supporto al CED.

Ufficio Prevenzione Corruzione e Trasparenza

- Strutturazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.C.P.);
- Acquisizione dichiarazioni, da parte di Dirigenti e P.O., circa l'insussistenza di cause ostative alla conferibilità dei rispettivi incarichi;
- Acquisizione, con cadenza annuale, di dichiarazioni da parte di Amministratori, Dirigenti e P.O., circa l'insussistenza di cause di incompatibilità;
- Emanazione direttive in ordine all'attività di prevenzione del fenomeno corruttivo;

- Effettuazione monitoraggio semestrale relativo all'attuazione degli adempimenti contemplati nel P.T.P.C.T. e nel Codice di Comportamento;
- Pianificazione ed attuazione della formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione;
- Relazione sull'attività svolta in tema di prevenzione della corruzione;
- Assistenza tecnico-amministrativa ai Comuni in materia di prevenzione della corruzione;
- Gestione pubblicazione sul sito web dell'Ente atti concernenti prevenzione corruzione.

Ufficio Organismo di Composizione delle crisi

- Segreteria dell'Organismo e attività di supporto all'organismo, previste dal quadro normativo in materia.

SERVIZIO VIABILITA' E INFRASTRUTTURE, TRASPORTI ECCEZIONALI, ESPROPRI, EDILIZIA SCOLASTICA, MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO

Ufficio Viabilità e Sicurezza Stradale

- Coordinamento interventi manutenzione ordinaria e straordinaria viabilità;
- Coordinamento attività di progettazione e D.L. dei dissesti stradali;
- Coordinamento Personale Operativo;
- Coordinamento e vigilanza procedimenti amministrativi;
- Coordinamento attività di sicurezza DLgs 81/2008 e s.m.i. nella Manutenzione Ordinaria SP;
- Coordinamento attività interventi di sicurezza stradale;
- Coordinamento Catasto stradale, rilievo flussi mobilità e incidenti stradali;
- Gestione parco automezzi del servizio;
- Controllo di gestione del bilancio;
- Gestione finanziamenti Legge Regionale 3/99 e Legge Regionale 5/2001;
- Accordi per arredo a verde aree pubbliche;
- Ordinanze stradali e manifestazioni su demanio stradale;
- Coordinamento concessioni stradali, autorizzazioni, nulla osta;
- Supporto Giuridico Amministrativo;
- Programmazione interventi Piano Triennale;
- Coordinamento attività progettuali interne ed esterne;
- Progettazione interventi Piano Triennale LL.PP.;
- Autorizzazioni Concessioni sulle strade provinciali;
- Catasto concessioni strade provinciali;
- Autorizzazioni per pubblicità sulle strade provinciali.

Ufficio Progettazione e Direzione Lavori – Ponti e Manufatti Stradali

- Progettazione interventi piano triennale LLPP;
- Elaborazione convenzioni e accordi di programma;
- Coordinamento procedure acquisizione pareri Enti Territoriali;
- Coordinamento attività sicurezza D.lgs 81/2008 in fase di progettazione e in fase realizzativa OOPP infrastrutture viarie;
- Piste ciclabili;
- Coordinamento attività direzione lavori opere infrastrutture viarie;
- Coordinamento controllo tecnico - contabile OOPP in fase realizzativa infrastrutture viarie;
- Vigilanza del rispetto normativo lavori in fase realizzativa;
- Controllo di qualità su OOPP in corso di realizzazione;
- Supporto tecnico agli uffici;
- Progettazione, appalto e direzione lavori pubblici;
- Progettazione interventi ponti e manufatti stradali esistenti;
- Progettazione ponti e manufatti di nuova realizzazione;
- Coordinamento sorveglianza, vigilanza, ispezione semplice e ispezione complessa di ponti e manufatti, ai sensi Circ. Min. LL.PP n. 6736/1967 e n. 34233/1991 e direttive CNR-UNI2004;
- Supporto tecnico agli uffici;
- Catasto infrastrutture, ponti e manufatti;
- Osservatorio Lavori Pubblici;
- Rilascio pareri tecnici per l'autorizzazione al transito veicoli eccezionali o per concessioni/nulla osta ed opere interferenti.

Ufficio Manutenzione Strade Provinciali

- Gestione delle M.O. e M.S. delle pavimentazioni stradali;
- Gestione degli interventi di M.O. delle strade provinciali;
- Contabilità dei lavori e assistenza;
- Gestione della sicurezza Dlgs 81/2008 in fase esecutiva;
- Gestione servizio sgombro neve e spargimento sali;
- Istruttoria e monitoraggio concessioni e autorizzazioni;
- Gestione del personale operativo;
- Gestione interventi sui dissesti stradali;
- Gestione segnaletica orizzontale e verticale;
- Monitoraggio lavori delle concessioni stradali.

Ufficio Trasporti Eccezionali

- Trasporti eccezionali;
- Rilascio pareri ad altri Enti.

Ufficio Espropri e Servitù

- Procedimenti espropriativi amministrativi – VAM;
- Piani particellari di esproprio tecnico-amministrativi;
- Pratiche catastali – rilievi topografici – frazionamenti;
- Gestione finanziamenti legge regionale 3/99;
- Verbali e delibere per dismissioni di relitti stradali.

Ufficio Edilizia Scolastica

- Edilizia scolastica: programmazione contributi statali e regionali;
- Supporto e collaborazione alla Programmazione utilizzo edifici scolastici e palestre;
- Supporto e collaborazione Edilizia Scolastica Programmazione e dimensionamento rete scolastica e offerta formativa;
- Progettazione e Direzione Lavori Opere Straordinarie Patrimonio Scolastico e Sedi e Centri per l'Impiego;
- Programmazione degli interventi edilizia scolastica ed extrascolastica;
- Progetti e direzione lavori opere di edilizia scolastica ed extrascolastica;
- Contabilità e assistenza lavori edilizia scolastica ed extrascolastica;
- Gestione LLPP;
- Gestione e sviluppo convenzioni assistenza tecnica esterna LLPP;
- Gestione degli investimenti in materia di edilizia scolastica;
- Gestione integrata attività manutenzione ordinaria e straordinaria edifici;
- Verifiche vulnerabilità sismiche;
- Prevenzione incendi;
- Supporto tecnico altri enti in materia di edilizia scolastica;
- Anagrafe dell'edilizia scolastica.

Ufficio Manutenzione del Patrimonio

- Gestione attività e interventi manutenzione ordinaria (Patrimonio Scolastico e Sedi e Centri per l'Impiego);
- Gestione degli impianti di sicurezza degli edifici scolastici ed extrascolastici;
- Gestione calore\Gestione LLPP;
- Contratti di fornitura utenze;
- Controlli e contenimento consumi\Energy manager;
- Gestione del personale operativo.

SERVIZIO FINANZIARIO, GESTIONE DEL PERSONALE, PARTECIPATE, SISTEMI INFORMATIVI, PARI OPPORTUNITA'

Ufficio Bilancio di Parte Corrente e Pagamenti

- Gestione tributi propri;
- Pianificazione gestionale PEG;
- Registrazione impegni ed accertamenti di parte corrente;

- Istruttoria e registrazione impegni atti amministrativi di parte corrente;
- Gestione degli adempimenti delle liquidazioni, pagamento delle spese e riscossione delle entrate;
- Apposizione visto di regolarità contabile e di copertura finanziaria su DD di parte corrente di modico valore;
- Emissione reversali e mandati;
- Gestione delle scadenze contributive e fiscali di propria competenza;
- Gestione rapporti con il Tesoriere ed elaborazione e verifica flussi informatici da e per il tesoriere;
- Gestione deposito fidejussioni;
- Gestione vincoli di cassa;
- Piattaforma di certificazione dei crediti;
- Supporto Formazione bilancio di previsione e sue variazioni;
- Supporto Formazione Conto Consuntivo;
- Contabilità economico patrimoniale;
- Supporto a Monitoraggi annuali, mantenimento equilibri;
- Presidio andamento entrate e supporto recupero crediti;
- Gestione smistamento fatture in arrivo ai responsabili del PEG;
- Gestione ruoli;
- Gestione certificazione unica lavoratori autonomi, certificazione fiscale ad imprese;
- Gestione, registrazioni fatture e liquidazione iva;
- Dichiarazione annuale ed invio telematico IRAP, IVA;
- Obblighi di legge di pubblicazione dati riferiti alla entrata e spesa per quanto di propria competenza;
- Supporto alle strutture interne per materia di competenza.

Ufficio Investimenti Programmazione e Rendicontazione Finanziaria

- Attività di aggiornamento sulla normativa di finanza emit territoriali, supporto ai servizi, predisposizione comunicazioni del Servizio a Dirigenti e Posizioni organizzative contenenti cronoprogrammi di attività e richieste delle informazioni necessarie per la stesura dei documenti di programmazione, rendicontazione e bilancio consolidate;
- Supporto per la redazione del Documento Unico di Programmazione;
- Predisposizione e redazione Bilancio di Previsione, suoi allegati e relative proposte di delibere;
- Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e sue variazioni;
- Predisposizione Atti di variazione di bilancio, assestamento generale, ricognizione equilibri di bilancio e riaccertamento ordinario dei residui;
- Istruttoria atti amministrativi di conto capitale e registrazione impegni ed accertamenti;
- Verifica atti di liquidazione c/capitale e monitoraggio periodico andamento riscossioni;
- Attività di rilascio certificazioni dei crediti gestite sulla Piattaforma di Certificazione dei Crediti;

- Attività di Segreteria Servizio finanziario (Portale del dipendente, protocollo corrispondenza, smistamento posta in arrivo), Jobtime, supporto attività di emissione mandati;
- Riaccertamento ordinario residui, analisi, predisposizione atto di riaccertamento, relative registrazioni contabili;
- Attività di coordinamento e di assemblamento delle relazioni dei dirigenti da inserire nel Rendiconto della gestione, suoi allegati; asseverazione rapporti di debito credito con le società partecipate;
- Supporto alla redazione relazione dell'organo esecutivo e del Rendiconto della Gestione e suoi allegati;
- Trasmissione alla Corte dei Conti del prospetto delle spese di rappresentanza;
- Monitoraggio e del mantenimento degli equilibri;
- Controlli e allineamenti infrannuali tra la contabilità finanziaria ed economica;
- Redazione del Conto Economico e del Conto del Patrimonio;
- Adozione degli adempimenti di legge inerenti la Contabilità economica;
- Asseverazione rapporti di debito e credito con società partecipate, gestione aggiornamenti relativi a "gruppo amministrazione pubblica", "perimetro di consolidamento" e comunicazione direttive alle società;
- Predisposizione e redazione del Bilancio consolidato, redazione relazione sulla gestione, analisi rapporti infragruppo e redazione delle scritture di rettifica di consolidamento;
- Gestione dell'indebitamento (rate rimborso mutui, rinegoziazioni, riduzioni, devoluzioni, gestione piattaforma CEAM) Predisposizione atti di liquidazione delle rate di debito in ammortamento e monitoraggio andamento spesa per interessi mutui a tasso variabile;
- Attività di gestione del debito (rinegoziaz. riduzioni devoluzioni ecc.) contatti con istituti;
- Invio dati annuali su indebitamento al Ministero tramite piattaforma CEAM;
- Gestione amministrativa e supporto predisposizione atti per il rinnovo all'Organo di Revisione;
- Attività di supporto all'Organo di Revisione, liquidazione dei compensi;
- Predisposizione bozze pareri organo di revisione per ogni linea di attività di controllo;
- Supporto ai servizi per la predisposizione e richieste di pareri dell'Organo di Revisione;
- Certificazioni, comunicazioni e pubblicazioni previste dalla normativa vigente negli ambiti di competenza (TBEL, questionari Sose, BDAP, Siquel, SI.RE.CO);
- telematici Bilanci di Previsione e Canto Consuntivo al Ministero Interno, tramite TBEL e certificati telematici bilanci SOSE, e report statistici;
- Trasmissioni telematici bilanci: BDAP Bilanci Preventivo, Consuntivo, Consolidato)eSIQUEL;
- Resa dei conti giudiziali tramite sistemaSI.RE.CO;
- Gestione rapporti con la Corte dei Conti;
- Adempimenti obblighi di pubblicazione bilanci e atti Corte dei Conti;
- Attività di archiviazione Bilanci, verbali di controllo Corte dei Conti e Organo di Revisione;
- Supporto redazione di: Canto Annuale, referto sui controlli interni, relazioni o report statistici richiesti dai servizi;
- Supporto all'Ufficio partecipazioni e Controllo partecipate (Revisione straordinaria ex art. 24, D.Lgs.175/16, Razionalizzazione periodica ex art.20 D.Lgs.175/16, procedure di dismissione

previste dal piano di Revisione straordinaria, predisposizione atti revisione statuti ed eventuali ulteriori adempimenti di legge);

Ufficio Partecipazioni e Controllo Partecipate (Enti e Società) Bilancio Consolidato

- Direzione e coordinamento nella gestione dei rapporti con società partecipate;
- Operazioni straordinarie relative alla partecipazione a società;
- Revisione straordinaria delle partecipazioni ex art. 24, D.Lgs. 175/2016 (TUSP);
- Razionalizzazione periodica delle partecipazioni ex art. 20, D.Lgs. 175/2016;
- Gestione adempimenti posti in capo alla Provincia quale ente socio quali:
 - predisposizione atti per la dismissione partecipazioni previste dal piano di Revisione straordinaria;
 - predisposizione atti relativi agli aggiornamenti statutari previsti dal TUSP;
- Gestione adempimenti di controllo art. 147 quater del TUEL;
- Supporto a tutti i settori in ordine a partecipazione dell'Ente in Associazioni, Cons. e altri organismi.

Ufficio Gestione del Personale

- Studio e interpretazione della normativa e della contrattualistica in materia di personale;
- Procedure per l'accesso (concorsi – selezioni) - Collocamento obbligatorio - Artt. 90 e 110;
- Mobilità esterna - Comandi – Distacchi;
- Mobilità interna – Utilizzo di personale (procedure art. 18 del RUS);
- Incarichi extra istituzionali art. 53 D.Lgs 165/2001 - Anagrafe delle prestazioni;
- Incarichi Dirigenziali - Disposizioni Presidenziali;
- Banche dati del personale dipendente;
- Attività certificativa;
- In staff alla delegazione trattante di parte pubblica per la proposta di piattaforme e accordi sindacali e per la gestione delle relazioni sindacali;
- Supporto per l'elaborazione e presidio processi innovazione revisione struttura organizzativa dell'Ente;
- Supporto per l'elaborazione di: Piano occupazionale e Piano di assegnazione degli organici;
- Supporto per riorganizzazione della struttura;
- Procedura di effettuazione delle progressioni orizzontali, di applicazione delle specifiche responsabilità e di affidamento incarichi di posizioni organizzative;
- In staff all'Ufficio procedimenti disciplinari per la gestione dei Procedimenti disciplinari;
- Gestione e applicazione istituti contrattuali (permessi, congedi, aspettative, malattie, diritto allo studio, ecc.);
- Gestione e applicazione degli istituti normativi (tutela maternità e paternità, L. 104/92, ecc.);
- Gestione Informatizzata delle presenze;
- Supporto ai centri di rilevazione;
- Erogazione e contabilizzazione buoni pasto;

- Gestione e liquidazione fatture visite mediche;
- Archivio del personale;
- Rilevazioni periodiche (tasso di assenza mensile aggregato per ufficio dirigenziale; ricognizione mensile L. 150/2009; monitoraggio trimestrale, ecc.);
- Prospetto informativo situazione occupazionale disabili (art. 9 c. 6 L. 68/99);
- Monitoraggio permessi L. 104/92 (banca dati del ministero dell'innovazione e della p.a.);
- Rilevazione adesione scioperi (procedura GEPAS art. 5 L. 146/90);
- Rilevazione permessi amministrativi e sindacali (procedure GEDAP);
- Rappresentatività sindacale - Elezioni RSU (procedure ARAN);
- Conto annuale e SOSE per la parte riguardante il personale;
- SARE L. 296/2006 (comunicazione telematica);
- Adempimenti anticorruzione;
- Gestione stipendi, salario accessorio e trasferte dei dipendenti;
- Gestione rimborsi agli amministratori;
- Gestione degli istituti economici e contrattuali e dei rinnovi contrattuali;
- Incarichi dirigenziali;
- Attribuzione salario accessorio al personale dipendente, ai dirigenti e al Segretario generale;
- Applicazione CCNL e contratti decentrati parte giuridica ed economica;
- Elaborazione certificazione unica;
- Gestione mod 730;
- Determinazione e gestione detrazione d'imposta;
- Determinazione ed aggiornamento erogazione assegno familiare;
- Determinazione e trattenute mensili oneri previdenziali e contributivi;
- Gestione pignoramenti ai dipendenti;
- Elaborazioni DMA - INDAP UNIEMENS – INPS;
- Elaborazione denuncia annuale Inail;
- Elaborazioni e statistiche trimestrali relative alle spese di personale;
- Elaborazione e ordinamento conto annuale;
- Monitoraggio costante spesa di personale;
- Supporto all'ufficio bilancio per la spesa di personale;
- Trasmissione documentazione denuncia per infortuni trasmessa dai Dirigenti dei Servizi;
- Gestione modello 770;
- Studio e interpretazione della normativa in materia di trattamento pensionistico;
- Adozione atti relativi all'estinzione del rapporto di lavoro (dimissioni volontarie, limiti di età, limiti di servizio, recesso unilaterale, prepensionamenti, inabilità, ecc.);
- Elaborazioni pratiche pensionistiche;
- Elaborazioni pratiche TFR / TFS;

- Ricongiunzioni – Riscatti;
- Visite Medico Collegiali;
- Banca dati pensionistica;
- Cessioni del quinto - Prestiti pluriennali - Piccoli prestiti;
- Evasione richieste di versamenti contributivi calcolati da INPS.

Ufficio Sistemi Informativi Protocollo Gestione Documentale

- Gestione e sviluppo sistema informativo interno;
- Gestione e sviluppo applicativi gestionali;
- Supporto per analisi procedure e loro automazioni;
- Gestione documentale informatizzata;
- Gestione e sviluppo del SIT;
- Gestione del sistema di telefonia fissa e mobile;
- Gestione delle attrezzature informatiche;
- Gestione e sviluppo tecnologico portale, Extranet e Intranet;
- Piano e gestione sicurezza dati informatici;
- Presidio sviluppo e-gov di Provincia e Enti locali;
- Coordinamento e assistenza tecnica agli enti locali per sviluppo informatico;
- Protocollo Generale e coordinamento stazioni protocollanti;
- Gestione documentazione in arrivo e partenza;
- Gestione spedizioni e invii postali;
- Gestione procedura protocollo informatico;
- Archivio di deposito e storico;
- Albo Pretorio;
- Organizzazione flussi documentali interni;
- Raccordo con stazioni protocollanti delle funzioni regionali;
- Razionalizzazione archivi di deposito.

Ufficio Pari Opportunità

- Supporto alla Consigliera di Parità;
- Coordinamento istituti contrattuali per le pari opportunità presso Ente Provincia;
- Controllo fenomeni discriminatori – tutela minoranze;
- Supporto al CUG.

(Dipendenza funzionale dal Presidente – dipendenza gestionale dal Servizio Pianificazione Territoriale – Trasporti – Programmazione Rete Scolastica – Gestione Amministrativa e Valorizzazione del Patrimonio – Statistica – SIT e Sicurezza Territoriale)

- Ai sensi della nuova legge regionale sulla polizia locale (LR 24/2003 modificata dalla LR 13/2018) le funzioni di polizia locale sono relative alle attività di vigilanza, controllo e sanzionatorie. Per i servizi di polizia locale istituiti nelle Province riguardano prioritariamente le attività di polizia ambientale ed ittico-venatoria ed attività di soccorso in caso di calamità, catastrofi ed altri eventi che richiedano interventi di protezione civile nonché le attività di polizia amministrativa nelle materie di propria competenza (es. applicazione codice della strada e trasporti);
- Pronto intervento nelle materie di competenza;
- Ricevimento utenza;
- Servizi di rappresentanza con Gonfalone;
- Predisposizione Servizi di Vigilanza (turni);
- Istruttoria delle procedure conseguenti gli accertamenti amministrativi di propria competenza, ricorsi, notifiche, registrazione pagamenti sanzioni, ingiunzioni e sequestri;
- Rappresentanza in giudizio nei ricorsi amministrativi e penali in materia di caccia e pesca;
- Informative - SDI Rapporti Autorità Giudiziaria;
- Gestione ufficio (presenze, atti amministrativi, acquisti, liquidazioni, ecc ..);
- Funzioni di polizia giudiziaria e polizia amministrativa sul territorio;
- Funzioni amministrative in materia di caccia e pesca relativamente a vigilanza, sanzioni amministrative e gestione dei relativi introiti (art. 40 L.R.13/2015);
- Attuazione dei piani di controllo della fauna selvatica (art. 40 L.R. 13/2015);
- Rilascio e rinnovo nomine guardie giurate volontarie venatorie ed ittiche;
- Attività di formazione e valutazione (esami) per il rilascio dell'attestato di guardia volontaria venatoria ed ittica;
- Coordinamento della vigilanza volontaria e dei coadiutori nell'ambito dei piani di controllo.

SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, TRASPORTI, PROGRAMMAZIONE RETE SCOLASTICA, GESTIONE AMMINISTRATIVA E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO, STATISTICA, SIT E SICUREZZA TERRITORIALE

- Datore di lavoro ai fini della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Ufficio Organizzazione e gestione dei commessi e del servizio di reception.

Prevenzione e Protezione SPP

- Compiti affidati al Datore di lavoro in materia di prevenzione e protezione sul lavoro;
- Elaborazione ed aggiornamento dei documenti di valutazione dei rischi;
- Formazione, informazione ed addestramento del personale in materia di sicurezza sul lavoro;
- Formazione ed aggiornamento delle squadre di primo soccorso, di emergenza anti-incendio e uso del defibrillatore;
- Organizzazione del servizio di prevenzione e protezione;
- Partecipazione network servizi di prevenzione e protezione degli enti del territorio provinciale coordinato dalla Prefettura;

- Attuazione del protocollo di sorveglianza sanitaria attraverso le attività del medico competente;
- Attività ispettiva di vigilanza sugli adempimenti delle disposizioni del DLGS 81/2008;
- Partecipazione alla commissione provinciale di vigilanza sui locali di pubblico spettacolo istituita presso la Prefettura.

Ufficio Pianificazione Territoriale - Trasporti

- Elaborazione, aggiornamento ed attuazione del Piano Territoriale di Coordinamento Provinciale (PTCP) e sua sostituzione con il Piano Territoriale di Area Vasta (PTAV) previsto dalla nuova legge urbanistica regionale (LR 24/2017);
- Aggiornamento Piano Provinciale di Localizzazione dell'emittenza radio e televisiva;
- Coordinamento dei piani di settore con valenza territoriale;
- Espressione dei pareri di conformità al PTCP/PTAV sugli interventi di trasformazione ambientale richiesti dalla Regione;
- Istruttoria degli strumenti urbanistici comunali (fase transitoria con procedure ex LR 20/2000;)

Gestione della Struttura Tecnico Operativa prevista dalla LR 24/2017 di supporto al **Comitato Urbanistico di Area Vasta (CUAV)** e gestione del CUAV presieduto dalla Provincia e partecipazione alle riunioni del Comitato Urbanistico Regionale (CUR) per gli strumenti di pianificazione di area vasta;

- Formulazione dei pareri motivati sulle Valutazioni Ambientali Strategiche (VAS) dei piani urbanistici comunali e degli accordi operativi per la loro attuazione;
- Raccolta ed elaborazione dati abusivismo edilizio e corrispondenza con i Comuni per monitoraggio pratiche;
- Riferimento agli organi politici per esercizio potere sostitutivo in materia di abusi edilizi;
- Trasporto pubblico locale programmazione e autorizzazioni, fermate TPL;
- Trasporto conto proprio;
- Officine revisione veicoli;
- Noleggio autobus con conducente;
- Agenzie pratiche automobilistiche;
- Autoscuole e Scuole nautiche;
- Commissione consultiva Albo Autotrasporto;
- Commissioni d'esame (agenzie, responsabile tecnico officina, insegnanti ed istruttori scuola guida, esame autotrasporto, taxi e ncc auto);
- Attività di controllo e ispettiva in materia di trasporti privati;
- Iniziative per la mobilità del personale.

Ufficio Programmazione Rete Scolastica – Europa

- Programmazione utilizzo edifici scolastici e palestre \ rendicontazione (supporto e collaborazione Edilizia Scolastica);
- Programmazione e dimensionamento rete scolastica \ offerta formativa (supporto e collaborazione Edilizia Scolastica);
- Assegnazione budget;
- Gestione utilizzi di terzi di edifici in orario extrascolastico (convenzioni\rendicontazioni spese);
- Definizione delle quote iscrizione classi prime e coordinamento accessi;

- Promozione attività educazione adulti;
- Integrazione scolastica alunni disabili e tecnologie educative;
- Fondi regionali diritto allo studio: borse di studio - contributi trasporti scolastici;
- Coordinamento conferenza provinciale LR 12/03;
- Supporto qualificazione del sistema scolastico;
- Osservatorio scolastico anni (0-18 anni);
- Progetti in collaborazione con le scuole;
- Assistenza e supporto ai comuni ed agli enti gestori;
- Redazione registro provinciale servizio 0-3 anni autorizzazione al servizio;
- Gestione coordinamento pedagogico provinciale;
- Definizione dei piani provinciali di sviluppo e qualificazione servizi 3-6 anni;
- ricerca finanziamenti e sviluppo Progetti Europei, creazione e gestione Ufficio Europa intercomunale;
- Supporto tecnico ai Comuni per l'accesso alle risorse dell'unione Europea;
- Supporto tecnico ai Comuni sui progetti di sviluppo locale e sugli strumenti di programmazione negoziata.

Ufficio Gestione Amministrativa e Valorizzazione Strategica del Patrimonio

- Sviluppo e gestione amministrativa del patrimonio (convenzioni, contratti e relative rendicontazioni);
- Supporto alla programmazione utilizzo edifici scolastici\palestre e rendicontazione;
- Gestione catasto/anagrafe strutture;
- Locazioni – Imposte e tasse immobiliari, gestione spese condominiali;
- Patrimonio mobiliare di pregio;
- LLPP Reggia e del Giardino storico di Colorno, strutture turistiche e gestione finanziamenti;
- Iniziative per la valorizzazione, la conservazione, la gestione della Reggia e del Giardino storico di Colorno;
- Valorizzazione altro patrimonio incluse alienazioni, compravendite;
- Contenzioso legato al patrimonio: supporto e collaborazione all'Ufficio Legale;

Sistemi Informativi Territoriali (SIT), Sicurezza territoriale e Pianificazione d'emergenza

- Gestione e sviluppo del sistema informativo territoriale;
- Gestione basi cartografiche informatizzate;
- Coordinamento e supporto tecnico ai Comuni\Unioni nella costruzione dei modelli dati dei nuovi piani urbanistici previsti dalla LR 24/2017;
- Nuova attività di raccolta, elaborazione e gestione delle banche dati territoriali/ambientali con realizzazione di cartografie tematiche a supporto degli Uffici interni della Provincia e Comuni\Unioni;
- Aggiornamento dell'osservatorio urbanistico;
- Supporto tecnico ai Comuni e loro Unioni in materia di pianificazione, gestione e valorizzazione del territorio a scala locale;

- Attività e progetti di copianificazione con Comuni e Unioni in attuazione della LR 24/2017 (fase di sperimentazione);
- Protocolli d'intesa per l'elaborazione dei quadri conoscitivi degli strumenti urbanistici generali;
- Supporto informatico alla Struttura Tecnico Operativa nella valutazione dei nuovi strumenti urbanistici comunali (PUG) previsti dalla LR 24/2017;
- Verifica di conformità con il Piano Territoriale di Coordinamento Provinciale (PTCP) delle varianti ai piani comunali, progetti ed interventi a supporto della valutazione (istruttoria) degli strumenti urbanistici comunali;
- Formazione ed elaborazione del Piano Territoriale di Area Vasta (PTAV) previsto dalla nuova legge urbanistica regionale (LR 24/2017);
- Supporto alla elaborazione degli strumenti di pianificazione territoriale di settore;
- Elaborazione ed aggiornamento del Piano Infraregionale delle Attività Estrattive (PIAE);
- Assistenza tecnica ai Comuni per la formazione del Piano delle Attività Estrattive (PAE) di valenza comunale nell'ambito del Piano Provinciale di settore (PIAE);
- Gestione della pianificazione delle attività estrattive (PIAE-PAE);
- Valutazione dei piani comunali delle attività estrattive;
- Supporto alla programmazione e progettazione di interventi di riduzione e mitigazione del rischio idrogeologico (per la viabilità provinciale e per i Comuni e Unioni) in risposta alle esigenze territoriali;
- Monitoraggio ed aggiornamento del dissesto idrogeologico;
- Valutazione del rischio sismico;
- Gestione del Piano di Emergenza Provinciale (DLgs 1/2008) e supporto tecnico ai Comuni nell'elaborazione dei Piani di Protezione Civile per la prevenzione e la gestione dell'emergenza;
- Assistenza tecnica agli Enti Locali per la progettazione di OOPP.

Ufficio Assistenza Tecnica agli Enti Locali, Statistica

- Coordinamento delle attività statistiche con Istat, SSN, Regione e UPI;
- Partecipazione a Gruppo di lavoro permanente in materia statistica presso la Prefettura (D.lgs 322/89);
- Sistema informativo Incidenti Stradali; Progetto MISTeR (Monitoraggio Incidenti Stradali Emilia-Romagna);
- Partecipazione a Osservatorio Provinciale sulla Sicurezza Stradale presso la Prefettura;
- Osservatorio Demografico previsto dal Programma Statistico Nazionale con la scheda SDA-PBO4;
- Previsioni demografiche a scala provinciale e sub provinciale e per fasce di specifico interesse;
- Osservatorio scolastico anni (0-18 anni);
- Gestione dati capacità ricettiva e movimento turistico, inserite nel Programma Statistico Nazionale (PSN) come rilevazione risposta obbligatoria;
- Censimento archivi amministrativi; Scheda del piano statistico nazionale: SIS PRO-00002 "Censimento degli archivi amministrativi delle Province e delle Città Metropolitane";

- Censimento permanente istituzioni pubbliche;
- Gestione basi dati, elaborazioni, richieste e diffusione telematica;
- Sistema informativo statistico del BES delle province, codice piano statistico nazionale SIS PSU-00004;
- Pubblicazione e aggiornamento costante e periodico sul portale www.statistica.parma.it di tutte le informazioni e i dati aggiornati riguardo al territorio. Diffusione dell'informazione statistica;
- Raccolta ed elaborazione di dati a supporto degli uffici interni;
- Elaborazioni su Archivio Statistico Imprese Attive dell'ISTAT (ASIA), relative a sistemi statistici sul lavoro, alle imprese e al sistema economico;
- Collaborazione e supporto per l'elaborazione dati agli enti locali e agli altri soggetti del territorio;
- Elaborazioni e analisi su Censimento permanente Popolazione e Abitazioni e sulle altre rilevazioni censuarie ISTAT;
- Collaborazione con la Struttura Tecnico Operativa di supporto al Comitato Urbanistico di Area Vasta per gli aspetti economico-finanziari di valutazione degli strumenti urbanistici comunali;
- Analisi dei dati territoriali utili alla pianificazione territoriale e urbanistica comunale (azione di supporto ai Comuni e Unioni);
- Coordinamento progetti provenienti dai soggetti del territorio nell'ambito di Parma 2020+21 Capitale Italiana della Cultura e gestione dei finanziamenti MIBACT collegati;
- Coordinamento del progetto Estate delle Pievi 2020+21 e gestione dei finanziamenti collegati.

3.2 Sottosezione di programmazione: Organizzazione del Lavoro Agile

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e con il contratto nazionale, la strategia, le modalità organizzative e gli strumenti tecnologici che permettono l'attuazione del lavoro agile all'interno dell'ente. Il lavoro agile, introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, è una modalità di lavoro che, attraverso lo sfruttamento della flessibilità spaziale e temporale e favorendo l'orientamento ai risultati, si pone l'obiettivo di conciliare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo ad un tempo il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata. Si rimanda al regolamento specifico per quanto di competenza.

I fattori abilitanti del lavoro agile

Un'efficiente ed efficace organizzazione del lavoro in modalità agile richiede la sussistenza di imprescindibili fattori abilitanti: a) l'adozione di idonee misure organizzative; b) l'utilizzo di piattaforme tecnologiche; c) l'acquisizione delle necessarie competenze professionali da parte del personale coinvolto.

Le Misure Organizzative

Le principali misure organizzative da adottare quali pre-condizioni per l'organizzazione del lavoro in modalità agile sono:

1) La «mappatura delle attività gestibili in modalità agile», intesa come la ricognizione, strutturata e soggetta ad aggiornamento periodico, dei processi di lavoro che possono essere svolti con modalità agile (da intendersi come alternanza tra attività in presenza e da remoto). Da questo punto di vista i processi che possono essere gestiti in modalità agile devono avere le seguenti caratteristiche:

- Standardizzazione –cioè avere un loro iter (work flow) definito e che quindi lascia poco margine all'improvvisazione
- Dematerializzazione –cioè poter essere gestiti senza vincoli spaziali
- Omogeneità informatica - cioè avere sistemi informatici/informativi compatibili o dialoganti senza cesure
- Condivisione in termini di conoscenza –cioè avere fasi di lavoro conosciute tra gli operatori
- Sequenzialità –cioè non avere troppe fasi che devono essere realizzate contestualmente, vincolando la flessibilità temporale di chi vi opera
- Snellezza –cioè essere privi di inefficienze o ridondanze, che altrimenti sarebbero portate nella modalità «agile», creando potenziali criticità in un contesto più fragile

L'approccio adottato dall'ente prevede, per la ricognizione della situazione attuale, il ricorso ai sei criteri succitati con una graduazione su tre possibili livelli (3=alto, 2=medio, 1=basso), valutando l'adeguatezza dei processi alla modalità agile in base al punteggio complessivo di 12 su 18. Sono agli atti del Servizio Personale le schede con le valutazioni e l'elenco delle attività gestibili in modalità agile.

2) Un piano di rotazione del personale, al fine di organizzare efficacemente l'alternanza tra lavoro agile e lavoro in presenza, assicurando l'adeguata qualità nell'erogazione dei servizi;

3) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, negli ambiti e quando si dovesse presentare, per evitare che il lavoro agile possa portare ad un peggioramento della qualità percepita.

Le piattaforme tecnologiche

Le piattaforme tecnologiche dell'ente per rendere possibile il lavoro agile devono garantire i più elevati livelli di protezione dei dati personali e delle informazioni trattate dal lavoratore, ponendosi allo stesso livello degli standard presenti per chi opera in presenza, grazie al contributo del Servizio Informatico.

L'Amministrazione deve consentire ai lavoratori agili la raggiungibilità delle proprie applicazioni da remoto e assicurarsi che gli apparati digitali e tecnologici siano adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

le competenze professionali

Le competenze professionali richieste per svolgere efficacemente il lavoro in modalità agile sono di varia natura:

- *competenze informatiche* (conoscenza degli strumenti con cui comunicare con gli altri da remoto e delle modalità di utilizzo delle piattaforme informatiche dell'Ente)
- *competenze gestionali / manageriali* (autonomia, flessibilità, capacità di organizzarsi e gestire il proprio tempo rispetto alle scadenze, capacità di monitorare l'attività svolta, ecc.)

Tali competenze devono essere rilevate e, ove carenti, sviluppate attraverso specifici interventi formativi e di sensibilizzazione, reiterati nel tempo

L'impatto del lavoro agile sul sistema di misurazione della performance

Un'adeguata organizzazione del lavoro agile deve garantire il mantenimento dei consueti livelli di qualità dei servizi resi e dei livelli di performance organizzativi delle Amministrazioni.

Le verifiche sul mantenimento degli standard richiesti devono essere operate attraverso il sistema di misurazione e valutazione della performance. Il Sistema, pur potendo rimanere strutturato con i consolidati indicatori di rilevazione della performance possono rimanere i medesimi (in quanto nel lavoro agile i livelli di prestazione sono slegati dalla sede di lavoro e dal momento in cui si lavora), deve essere tuttavia oggetto di approfondito esame al fine di verificare la necessità / opportunità di apportare eventuali modifiche da apportare al sistema di misurazione della performance per garantire la misurazione dei livelli prestazionali delle attività e dei processi gestiti in modalità agile.

I contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia

Il miglioramento rispetto all'efficienza e efficacia del servizio potrà essere rilevato solo dopo un congruo periodo di tempo, ma è obiettivo dell'Ente avviare, a consolidamento del lavoro agile avvenuto, il monitoraggio dell'impatto sulle performance complessiva dell'Ente.

3.3 Sottosezione di programmazione: Piano Triennale Fabbisogni del Personale

La Provincia di Parma ha definito le necessità e le modalità di reclutamento del personale per il triennio 2023-2025 in ottemperanza a quanto disposto dal D.L. 80/2021, art. 6, comma 2, lettera c).

Il PTFP è redatto in conformità con la normativa vigente in materia, che prevede quanto segue:

- il superamento del tradizionale del concetto di dotazione organica, che si basava sulla previsione astratta di posti disponibili e occupati dal personale in servizio:
- l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, con la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato.

Il D.M. 17 marzo 2020, in particolare, definisce il concetto di spesa del personale e i valori soglia, differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la stessa spesa del personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, i quali determinano la disciplina delle assunzioni concretamente applicabile, fermo restando, sempre, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

3.3.1 La Dotazione Organica

La dotazione organica, intesa come valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, viene rimodulata aggiungendo le assunzioni previste e non ancora effettuate alla data odierna, e sottraendo le cessazioni di personale previste nel triennio e conosciute ad oggi.

la nuova programmazione produce gli impatti finanziari rappresentati nel **Prospetto 1)** riportato nelle pagine seguenti.

3.3.2 Spesa potenziale massima

La capacità assunzionale dell'Ente è determinata in applicazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, del D.M. 17 marzo 2020, Le assunzioni previste nella programmazione 2023 – 2025 rispettano il limite massimo di spesa potenziale dotazione organica determinato in coerenza con la normativa vigente.

Ai fini del calcolo della spesa potenziale massima è stato in primo luogo verificato il rispetto del limite costituito dal valore soglia – da calcolare in termini di percentuale delle Spese di Personale rispetto alle Entrate Correnti – entro il quale la provincia di Parma, in ragione degli specifici parametri previsti dalle disposizioni in materia, può disporre assunzioni.

Nel caso specifico, l'Amministrazione, rientrando nella categoria degli enti con numero di abitanti compreso tra 450.000 e 699.999, per i quali è fissato un valore soglia pari a 19,70%, ha verificato il rispetto di tale valore per tutto il periodo di riferimento. Tali calcoli sono dettagliatamente rappresentati nel **Prospetto 2)**.

Nel **Prospetto 3)** è rappresentata la verifica dell'equilibrio finanziario prospettico con riferimento al triennio 2023 – 2025.

Nel **Prospetto 4)** è determinato il margine di spesa a disposizione dell'Ente per il lavoro flessibile calcolato dalla differenza tra il limite massimo di spesa ed il costo effettivamente sostenuto nel periodo di riferimento per il ricorso al lavoro flessibile.

3.3.5 Piano delle assunzioni 2023 – 2025

Verificata l'effettiva capacità assunzionale dell'Ente, la Provincia ha elaborato il piano assunzionale 2023 – 2025 riportato in forma sintetica nel **Prospetto 5)** ed in forma analitica nel **Prospetto 6)**

Prospetto 1)

| DOTAZIONE ORGANICA | | | | | | | | | |
|---|---------------|-------------------|---------------------------------|---------------|-------------------|---------------------------------|------------------------|------------------------|---------------------------------|
| | ANNO 2023 | | | ANNO 2024 | | | ANNO 2025 | | |
| CATEGORIA | POSTI COPERTI | POSTI DA ASSUMERE | TOTALE COSTO DOTAZIONE ORGANICA | POSTI COPERTI | POSTI DA ASSUMERE | TOTALE COSTO DOTAZIONE ORGANICA | POSTI COPERTI | POSTI DA ASSUMERE | TOTALE COSTO DOTAZIONE ORGANICA |
| A | 1 | 0 | 19.749,16 | 1 | 0 | 19.749,16 | 1 | 0 | 19.749,16 |
| B | 30 | 0 | 612.820,50 | 28 | 2 | 630.181,59 | 29 | 1 | 630.181,59 |
| B3 | 8 | 0 | 184.607,08 | 7 | 8 | 337.891,40 | 15 | 0 | 337.891,40 |
| C | 58 | 7 | 1.541.112,13 | 61 | 3 | 1.516.305,19 | 63 | 1 | 1.516.305,19 |
| D | 58 | 5 | 1.639.668,97 | 58 | 2 | 1.593.976,15 | 56 | 4 | 1.575.250,03 |
| Dirigente | 4 | 0 | 181.043,08 | 4 | 0 | 181.043,08 | 4 | 0 | 181.043,08 |
| Totale dotazione organica | 159 | 12 | € 4.179.000,92 | 159 | 15 | € 4.279.146,57 | 168 | 6 | € 4.260.420,45 |
| Segretario Generale | 1 | 0 | € 44.146,38 | 1 | 0 | € 44.146,38 | 1 | 0 | € 44.146,38 |
| SPESA CONTRATTI LAVORO FLESSIBILE | | | | | | | | | |
| B3 DET | 7 | 0 | 153.284,32 | 0 | 0 | 0,00 | 0 | 0 | 0,00 |
| C DET | 0 | 0 | 0,00 | 0 | 0 | 0,00 | 0 | 0 | 0,00 |
| D DET | 0 | 2 | 50.661,57 | 2 | 0 | 50.661,57 | 2 | 0 | 50.661,57 |
| Dirigente a tempo det | 1 | 0 | 60.000,00 | 1 | 0 | 60.000,00 | 1 | 0 | 60.000,00 |
| Totale spesa per lavoro contratti lavoro flessibile | 8 | 2 | 263.945,89 | 3 | 0 | 110.661,57 | 3 | 0 | 110.661,57 |
| Totale compensi lordi | 168 | 14 | 4.487.093,18 | 163 | 15 | 4.433.954,51 | 172 | 6 | 4.415.228,40 |
| SALARIO ACCESSORIO | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 2023 | 2024 | 2025 |
| FONDO COMPARTO | | | | | | | € 700.257,12 | € 674.907,12 | € 674.907,12 |
| Previsione RIA cessati 2020 per eventuale incremento fondo | | | | | | | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| RISORSE POSIZIONI ORGANIZZATIVE | | | | | | | € 191.941,18 | € 191.941,18 | € 191.941,18 |
| FONDO DIRIGENZA | | | | | | | € 211.324,44 | € 211.324,44 | € 211.324,44 |
| FONDO LAVORO STRAORDINARIO | | | | | | | € 54.390,99 | € 54.390,99 | € 54.390,99 |
| Incentivi funzioni tecniche | | | | | | | € 200.000,00 | € 200.000,00 | € 200.000,00 |
| Incentivi art. 43 L.449/1998 | | | | | | | € 30.000,00 | € 30.000,00 | € 30.000,00 |
| SEGRETARIO GENERALE (Retribuzione di Posizione e Retribuzione di risultato) | | | | | | | € 60.730,86 | € 60.730,86 | € 60.730,86 |
| Totale salario accessorio | | | | | | | € 1.448.644,59 | € 1.423.294,59 | € 1.423.294,59 |
| TOTALE IMPONIBILE | | | | | | | € 5.935.737,77 | € 5.857.249,10 | € 5.838.522,99 |
| Contributi 28% | | | | | | | € 1.662.006,57 | € 1.640.029,75 | € 1.634.786,44 |
| Contributo DS | | | | | | | € 4.249,53 | € 1.781,65 | € 1.781,65 |
| Assegni N.F. | | | | | | | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| Previdenza complementare | | | | | | | € 2.600,00 | € 2.600,00 | € 2.600,00 |
| Totale spesa di personale da programmazione da impegnare su macro 101 | | | | | | | € 7.604.593,87 | € 7.501.660,50 | € 7.477.691,07 |
| <i>VERIFICA COMPATIBILITA' CON BILANCIO: stanziamento puro macro 101 nel bilancio (al netto b. pasto)</i> | | | | | | | 8.179.461,99 | 8.179.461,99 | 8.179.461,99 |
| Buoni Pasto | | | | | | | € 72.500,00 | € 72.500,00 | € 72.500,00 |
| Totale spesa macro 101 | | | | | | | € 7.677.093,87 | € 7.574.160,50 | € 7.550.191,07 |
| <i>stanziamento puro macro 101 nel bilancio</i> | | | | | | | 8.176.461,99 | 8.176.461,99 | 8.176.461,99 |
| IRAP 8,5% | | | | | | | € 504.537,71 | € 497.866,17 | € 496.274,45 |
| costo totale del personale derivante dalla programmazione | | | | | | | € 8.181.631,58 | € 8.072.026,67 | € 8.046.465,53 |
| Bilancio Previsione | | | | | | | 2023 | 2024 | 2024 |
| Titolo 1 entrata | | | | | | | € 33.650.000,00 | € 33.650.000,00 | € 33.650.000,00 |
| Titolo 2 entrata | | | | | | | € 17.604.524,56 | € 17.886.583,45 | € 17.886.583,45 |
| Titolo 3 entrata | | | | | | | € 2.515.952,74 | € 2.515.953,35 | € 2.515.952,75 |
| Entrate correnti | | | | | | | € 53.770.477,30 | € 54.052.536,80 | € 54.052.536,20 |
| FCDE | | | | | | | € 49.636,15 | € 49.636,15 | € 49.636,15 |
| Entrate correnti. al netto FCDE | | | | | | | € 53.720.841,15 | € 54.002.900,65 | € 54.002.900,05 |
| % spese derivanti da programmazione Macro 101 su entrate correnti nette | | | | | | | 14,16% | 13,89% | 13,85% |
| Valore Soglia | | | | | | | 19,70% | 19,70% | 19,70% |

Prospetto 2)

| INDIVIDUAZIONE DEI VALORI SOGLIA AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI (D.L. 34/2019 – DPCM 11/01/2022) | | | | | | | | | |
|---|---------------|---------------------|---------------------|--|---|------------------------|------------------------|------------------------|---------------------|
| | | | | Rendiconto approvato delibera CP 21/2022 | | Previsione definitiva | Previsione | Previsione | Previsione |
| | | 2019 | 2020 | 2021 | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Popolazione al 31/12 | | | 453.524,00 | 452.638,00 | | | | | |
| Spesa di Personale | | | | | | | | | |
| Impegni Macro 101 (compreso cat. protette) | | 6.419.359,14 | 6.283.416,01 | 6.598.484,11 | | 7.627.973,18 | 8.176.461,99 | 8.179.461,99 | 8.179.461,99 |
| buoni pasto e altre spese non di personale | | - 51.250,95 | - 40.680,89 | - 58.537,12 | | - 72.500,00 | - 72.500,00 | - 72.500,00 | - 72.500,00 |
| contratti di somministrazione | | | | | | | | | |
| <i>Neutralizzazioni del valore soglia</i> | | | | | <i>Neutralizzazioni della spesa di personale</i> | | | | |
| Art. 57 comma 3-septies dl 104-2020 spese per assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti | | | | | assunzioni a t. d. determinato oltre il 50% spesa 2009 e assunzioni a t.d. PNRR | | | | |
| Corte Conti Lombardia 73-2021 (in entrata e spesa) incentivi funzioni tecniche | | | | | | | | | |
| Oneri conseguenti al rinnovo contrattuale ccnl 2019-21 (arretrati impegnati sul 2022 periodo 01/2019-11/2022 + maggiori oneri a regime) | | | | | | - 161.939,00 | - 449.629,97 | - 255.303,97 | - 255.303,97 |
| TOTALE | | 6.368.108,19 | 6.242.735,12 | 6.539.946,99 | | 7.393.534,18 | 7.654.332,02 | 7.851.658,02 | 7.851.658,02 |
| | | | | | | +22% Spesa 2019 | +24% Spesa 2019 | +25% Spesa 2019 | |
| | | | | | | 1.400.983,80 | 1.528.345,97 | 1.592.027,05 | |
| <i>incremento massimo spese personale a tempo ind (art. 5 DPCM 11/01/2022)</i> | | | | | | 7.769.091,99 | 7.896.454,16 | 7.960.135,24 | |
| <i>marginale teorico su limite</i> | | | | | | 375.557,81 | 242.122,14 | 108.477,22 | |
| Media Entrate Correnti | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Entrate Titolo I | 37.073.554,03 | 37.870.664,74 | 34.057.592,99 | 33.327.880,86 | | 32.260.914,70 | 33.650.000,00 | 33.650.000,00 | 33.650.000,00 |
| Entrate Titolo II | 3.449.409,19 | 7.256.452,68 | 13.936.008,51 | 9.173.519,89 | | 19.801.731,92 | 17.604.524,56 | 17.886.583,45 | 17.886.583,45 |
| Entrate Titolo III | 6.816.509,42 | 2.595.701,46 | 2.563.665,97 | 2.641.367,48 | | 3.664.964,18 | 2.515.952,74 | 2.515.953,35 | 2.515.952,75 |
| <i>Neutralizzazioni del valore soglia</i> | | | | | | | | | |
| picco entrate | | | | | | | | | |
| | 47.339.472,64 | 47.722.818,88 | 50.557.267,47 | 45.142.768,23 | | 55.727.610,80 | 53.770.477,30 | 54.052.536,80 | 54.052.536,20 |
| Media entrate dell'ultimo triennio | | | 48.539.853,00 | 47.807.618,19 | | | | | |
| Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità stanziati nell'ultimo Bilancio | | | 400.000,00 | 356.759,70 | | 41.882,16 | 49.636,15 | 49.636,15 | 49.636,15 |
| Media al netto FCDE | | | 48.139.853,00 | 47.450.858,49 | | 55.685.728,64 | 53.720.841,15 | 54.002.900,65 | 54.002.900,05 |
| Percentuale Spese di Personale su Entrate Correnti | | | 12,97% | 13,78% | | 13,28% | 14,25% | 14,54% | 14,54% |
| <i>Valore Soglia d) 450.000 - 699.999 abitanti;</i> | | | 19,70% | 19,70% | | 19,70% | 19,70% | 19,70% | 19,70% |
| <i>Art. 4</i> | | | | | | | | | |
| Marginale di maggiore spesa in termini percentuali | | | 6,73% | 5,92% | | 6,42% | 5,45% | 5,16% | 5,16% |
| spesa totale massima di personale | | | 9.483.551,04 | 9.347.819,12 | | 10.970.088,54 | 10.583.005,71 | 10.638.571,43 | 10.638.571,31 |
| Marginale di maggiore spesa in termini assoluti | | | 3.240.815,92 | 2.807.872,13 | | 3.576.554,36 | 2.928.673,69 | 2.786.913,41 | 2.786.913,29 |
| <i>Art. 5</i> | | | | | | | | | |
| Incremento Massimo su spesa 2019 | | | | | | 22% | 24% | 25% | |
| incremento massimo in termini assoluti | | | | | | 7.769.091,99 | 7.896.454,16 | 7.960.135,24 | |
| Marginale di maggiore spesa su incremento massimo | | | | | | 375.557,81 | 242.122,14 | 108.477,22 | |

Prospetto 3)

| VERIFICA DELL'EQUILIBRIO FINANZIARIO PROSPETTICO | | | | |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| | Previsione | Previsione | Previsione | Previsione |
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| SPESA CORRENTE | 53.896.380,96 | 49.160.657,98 | 49.416.824,56 | 49.560.302,61 |
| SPESE PER RIMBORSO MUTUI | | | | |
| RIMBORSO QUOTA CAPITALE | 4.821.608,79 | 4.348.074,05 | 4.492.233,59 | 4.492.233,59 |
| INTERESSI PASSIVI | 1.110.244,43 | 1.955.736,87 | 1.921.809,66 | 1.921.809,66 |
| TOTALE | 5.931.853,22 | 6.303.810,92 | 6.414.043,25 | 6.414.043,25 |
| NUMERO DIPENDENTI DOTAZIONE ORGANICA | 178,00 | 182,00 | 178,00 | 178,00 |
| SPESA PER COMPENSI LORDI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO. (D.O.) | 4.028.484,83 | 4.223.147,30 | 4.323.292,95 | 4.304.566,83 |
| SPESA PER FORME DI CONTRATTO DI LAVORO FLESSIBILE (D.O.) | 226.403,22 | 263.945,89 | 110.661,57 | 110.661,57 |
| SPESA PER SALARIO ACCESSORIO | 1.360.619,59 | 1.448.644,59 | 1.423.294,59 | 1.423.294,59 |
| RIGIDITA' STRUTTURALE DI BILANCIO - INCIDENZA SPESE RIGIDE SU ENTRATE CORRENTI (Disavanzo + spesa personale + debito)/entrate correnti) | 24,33% | 26,93% | 27,00% | 27,00% |
| INDICATORE EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO - INCIDENZA SPESA PERSONALE SU SPESA CORRENTE | 14,15% | 16,63% | 16,55% | 16,50% |
| INCIDENZA SALARIO ACCESSORIO ED INCENTIVANTE RISPETTO AL TOTALE SPESA CORRENTE (indica il peso delle componenti afferenti la contrattazione decentrata dell'ente rispetto al totale dei redditi da lavoro) | 2,52% | 2,95% | 2,88% | 2,87% |
| INCIDENZA SPESA PERSONALE FORME CONTRATTO FLESSIBILE SUL TOTALE SPESA LAVORO DIPENDENTE (indica come gli enti soddisfano le proprie esigenze di risorse umane, mixando le varie alternative contrattuali) | 5,32% | 5,88% | 2,50% | 2,51% |
| INDICATORE EQUILIBRIO DIMENSIONALE IN VALORE ASSOLUTO - SPESA DI PERSONALE PROCAPITE (Popolazione al 1 gennaio anno di riferimento) | 16,85 | 18,06 | 18,07 | 18,07 |
| RAPPORTO TRA NUMERO DIPENDENTI E POPOLAZIONE | 0,0004 | 0,0004 | 0,0004 | 0,0004 |

Prospetto 4)

| CALCOLO DEL LIMITE DI SPESA PER IL LAVORO FLESSIBILE | | | | |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| | ANNI | | | |
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| TOTALE COSTO DEL LAVORO FLESSIBILE | 226.403,22 € | 263.945,89 € | 110.661,57 € | 110.661,57 € |
| LIMITE SPESA PER LAVORO FLESSIBILE (100% SPESA 2009) | 1.025.840,00 € | 1.025.840,00 € | 1.025.840,00 € | 1.025.841,00 € |
| MARGINE SU LIMITE | 799.436,78 € | 761.894,12 € | 915.178,44 € | 915.179,44 € |

Prospetto 5)

| RIEPILOGO PIANO ASSUNZIONALE 2023 - 2025 | | | | | | | | |
|--|---|---|--------------|---|---|--------------|---|---|
| 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
| Totale Posti | Totale costo nuove assunzioni a tempo indeterminato (Annuale) | Totale costo nuove assunzioni lavoro flessibile | Totale Posti | Totale costo nuove assunzioni a tempo indeterminato (Annuale) | Totale costo nuove assunzioni lavoro flessibile | Totale Posti | Totale costo nuove assunzioni a tempo indeterminato (Annuale) | Totale costo nuove assunzioni lavoro flessibile |
| 14 | 272.889,88 € | 255.981,98 € | 15 | 325.847,94 € | 108.078,98 € | 6 | 114.829,11 € | 108.078,98 € |

Prospetto 6)

| PIANO ASSUNZIONALE 2023 - 2025 | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------|---|---|---------------|---------------------------------|--|--|--|---------------------------------|--|--|--|---------------------------------|--|--|---|
| | | | | | PROGRAMMAZIONE 2023 | | | | PROGRAMMAZIONE 2024 | | | | PROGRAMMAZIONE 2025 | | | |
| Struttura | Cat. | Profilo | Modalità di Copertura | Costo Cadauno | N. Posti Previsti Per Anno 2023 | Costo Nuove Assunzioni a Tempo Indeterminato (Annuale) | Spesa Nuove Assunzioni Lavoro Flessibile | Note | N. Posti Previsti Per Anno 2024 | Costo Nuove Assunzioni a Tempo Indeterminato (Annuale) | Spesa Nuove Assunzioni Lavoro Flessibile | Note | N. Posti Previsti Per Anno 2025 | Costo Nuove Assunzioni a Tempo Indeterminato (Annuale) | Spesa Nuove Assunzioni Lavoro Flessibile | Note |
| Ufficio Di Gabinetto Del Presidente | | Dirigente - Assunzione Ex. Art 90 Del D.Lgs. 267/2000 | Avviso Pubblico Con Selezione Diretta | 60.000,00 € | | | 60.000,00 € | | | | 60.000,00 € | | | | 60.000,00 € | |
| Polizia Provinciale | C | Agente Di Polizia Provinciale | Scorrimento Graduatorie/ Mobilita' Esterna/ Concorso/Liste Di Idonei | 22.091,49 € | 1 | 22.091,49 € | | in sostituzione di pari numero cessazioni | 1 | 44.182,98 € | | in sostituzione di pari numero cessazioni | | | | |
| Polizia Provinciale | D | Ispettore Di Polizia Provinciale | Mobilita' Esterna /Concorso/Liste Di Idonei | 24.039,49 € | 1 | 24.039,49 € | | in sostituzione di pari numero cessazioni | | | | | | | | |
| Ufficio Programmazione Rete Scolastica - Europa | C | Istruttore Amministrativo - Assunzione Obbligatoria Copertura Quote D'obbligo L.68/1999 | Scorrimento Graduatorie/ Mobilita' Esterna/ Concorso/Liste Di Idonei/Sild Liste Di Collocamento | 22.091,49 € | 1 | 22.091,49 € | | assunzione obbligatoria | | | | | | | | |
| Ufficio Gestione Amministrativa E Valorizzazione Strategica Del Patrimonio | C | Istruttore Amministrativo | Scorrimento Graduatorie/ Mobilita' Esterna/ Concorso/Liste Di Idonei | 22.091,49 € | 1 | 22.091,49 € | | | | | | | | | | |
| Portineria | B3 | Collaboratore Commesso | Scorrimento Graduatorie/ Mobilita' Esterna/ Concorso/Liste Di Idonei/Sild Liste Di Collocamento | 21.131,85 € | | | | | 1 | 21.131,85 € | | in sostituzione di pari numero cessazioni | | | | |
| Servizio Pianificazione Territoriale | D | Istruttore Direttivo Tecnico | Scorrimento Graduatorie/ Mobilita' Esterna/ Concorso/Liste Di Idonei/Sild Liste Di Collocamento | 24.407,64 € | | | | | 1 | 24.407,64 € | | in sostituzione di pari numero cessazioni | | | | |
| Ufficio Assistenza Tecnica Agli Enti Locali - Statistica | D | Istruttore Direttivo Amministrativo | Scorrimento Graduatorie/ Mobilita' Esterna/ Concorso/Liste Di Idonei/Sild Liste Di Collocamento | 24.407,64 € | | | | | | | | | 1 | 24.407,64 € | | in sostituzione di pari numero cessazioni |
| Servizio Viabilita' - Ufficio Viabilita' Sicurezza Stradale | C | Istruttore Amministrativo | Scorrimento Graduatorie/ Mobilita' Esterna/ Concorso/Liste Di Idonei | 22.091,49 € | 1 | 22.091,49 € | | in sostituzione di cessazione | | | | | | | | |
| Ufficio Gestione Manutenzione Patrimonio | D | Istruttore Direttivo Tecnico | Scorrimento Graduatorie/ Mobilita' Esterna/ Concorso/Liste Di Idonei | 24.039,49 € | | 0,00 € | | | | | | | | | | |
| Ufficio Edilizia Scolastica | D | Istruttore Direttivo Tecnico | Scorrimento Graduatorie/ Mobilita' Esterna/ Concorso/Liste Di Idonei | 24.039,49 € | 2 | | 48.078,98 | assunzione finanziata su quadro economico pnrr | | | 48.078,98 | assunzione finanziata su quadro economico pnrr | | | 48.078,98 | |

| | | | | | PROGRAMMAZIONE 2023 | | | | PROGRAMMAZIONE 2024 | | | | PROGRAMMAZIONE 2025 | | | |
|---|------|-------------------------------------|--|---------------|---------------------------------|--|--|--|---------------------------------|--|--|--|---------------------------------|--|--|--|
| Struttura | Cat. | Profilo | Modalità di Copertura | Costo Cadauno | N. Posti Previsti Per Anno 2023 | Costo Nuove Assunzioni a Tempo Indeterminato (Annuale) | Spesa Nuove Assunzioni Lavoro Flessibile | Note | N. Posti Previsti Per Anno 2024 | Costo Nuove Assunzioni a Tempo Indeterminato (Annuale) | Spesa Nuove Assunzioni Lavoro Flessibile | Note | N. Posti Previsti Per Anno 2025 | Costo Nuove Assunzioni a Tempo Indeterminato (Annuale) | Spesa Nuove Assunzioni Lavoro Flessibile | Note |
| Servizio Viabilità - Ufficio Manutenzione Strade Provinciali | B3 | Esecutori Tecnici | Stabilizzazione T.D. A Tempo Indeterminato - Scorrimento Graduatoria Concorso Pubblico | 21.129,00 € | | | 147.903,00 | assunti febbraio e marzo 2022 scadono 31 gennaio - febbraio 2024 | 7 | 147.903,00 € | | | | | | |
| Ufficio Edilizia Scolastica | D | Istruttore Direttivo Tecnico | Scorrimento Graduatorie/ Mobilità Esterna/ Concorso/Liste Di Idonei | 24.039,49 € | 1 | 24.039,49 € | | | | | | | | | | |
| Ufficio Progettazione E Direzione Lavori Ponti E Manufatti | D | Istruttore Direttivo Tecnico | Scorrimento Graduatorie/ Mobilità Esterna/ Concorso/Liste Di Idonei | 24.039,49 € | | 0,00 € | | | 1 | 24.039,49 € | | in sostituzione di pari numero cessazioni | | | | |
| Servizio Viabilità - Ufficio Manutenzione Strade Provinciali | C | Istruttore Tecnico | Scorrimento Graduatorie/ Mobilità Esterna/ Concorso/Liste Di Idonei | 22.091,49 € | | | | | 2 | 22.091,49 € | | in sostituzione di pari numero cessazioni | 1 | 22.091,49 € | | in sostituzione di pari numero cessazioni |
| Servizio Viabilità - Ufficio Manutenzione Strade Provinciali | B | Esecutore Tecnico | Scorrimento Graduatorie/ Mobilità Esterna/ Concorso/Liste Di Idonei | 20.000,00 € | | | | | 1 | 20.000,00 € | | in sostituzione di pari numero cessazioni | | | | |
| Servizio Viabilità - Ufficio Viabilità Sicurezza Stradale | D | Istruttore Direttivo Amministrativo | Scorrimento Graduatorie/ Mobilità Esterna/ Concorso/Liste Di Idonei | 24.039,49 € | | | | | | | | | 2 | 24.039,49 € | | in sostituzione di pari numero cessazioni |
| Ufficio Stazione Unica Appaltante | C | Istruttore Amministrativo | Comando/Scorrimento Graduatorie/ Mobilità Esterna/ Concorso/Liste Di Idonei | 22.091,49 € | 1 | 22.091,49 € | | | | | | | | | | |
| Ufficio Provveditorato Economato Organismo Intermedio Comunicazione E Stampa (In Staff Al Presidente) | D | Istruttore Direttivo Amministrativo | Scorrimento Graduatorie/ Mobilità Esterna/ Concorso/Liste Di Idonei | 24.039,49 € | 1 | 24.039,49 € | | in sostituzione di cessazione - da avviare | | | | | | | | |
| Ufficio Provveditorato Economato Organismo Intermedio Comunicazione E Stampa (In Staff Al Presidente) | C | Istruttore Amministrativo | Scorrimento Graduatorie/ Mobilità Esterna/ Concorso/Liste Di Idonei | 22.091,49 € | | | | | 1 | 22.091,49 € | | in sostituzione di cessazione - da avviare | | | | |
| Ufficio Prevenzione Corruzione E Trasparenza / Ufficio Organismo Di Composizione Delle Crisi | D | Istruttore Direttivo Amministrativo | Scorrimento Graduatorie/ Mobilità Esterna/ Concorso/Liste Di Idonei | 24.039,49 € | | | | | | | | | 1 | 24.039,49 € | | in sostituzione di cessazione - da avviare |
| Ufficio Gestione Personale | C | Istruttore Amministrativo | Concorso/Utilizzo Graduatorie Altri Enti | 22.091,49 € | 1 | 22.091,49 € | | nuova assunzione | | | | | | | | |

| Struttura | Cat. | Profilo | Modalità di Copertura | Costo Cadauno | PROGRAMMAZIONE 2023 | | | | PROGRAMMAZIONE 2024 | | | | PROGRAMMAZIONE 2025 | | | |
|--|------|---------------------------------------|---|---------------|---------------------------------|--|--|--|---------------------------------|--|--|------|---------------------------------|--|--|--|
| | | | | | N. Posti Previsti Per Anno 2023 | Costo Nuove Assunzioni a Tempo Indeterminato (Annuale) | Spesa Nuove Assunzioni Lavoro Flessibile | Note | N. Posti Previsti Per Anno 2024 | Costo Nuove Assunzioni a Tempo Indeterminato (Annuale) | Spesa Nuove Assunzioni Lavoro Flessibile | Note | N. Posti Previsti Per Anno 2025 | Costo Nuove Assunzioni a Tempo Indeterminato (Annuale) | Spesa Nuove Assunzioni Lavoro Flessibile | Note |
| Ufficio Gestione PERSONALE Assunzione Obbligatoria Copertura Quote D'obbligo L.68/1999 | C | Istruttore Amministrativo | Scorrimento Graduatorie/ Mobilita' Esterna/ Concorso/Liste Di Idonei/Sild Liste Di Collocamento | 22.091,49 € | | 0,00 € | | | | | | | | | | |
| Ufficio Bilancio Di Parte Corrente Assunzione Obbligatoria Copertura Quote D'obbligo L.68/1999 | C | Istruttore Amministrativo | Scorrimento Graduatorie/ Mobilita' Esterna/ Concorso/Liste Di Idonei/Sild Liste Di Collocamento | 22.091,49 € | 1 | 22.091,49 € | | assunzione già prevista ne ptfp 2023 e posticipata per selezione deserta | | | | | | | | |
| Ufficio Sistemi Informativi Protocollo E Gestione Documentale | D | Istruttore Direttivo Informatico | Scorrimento Da Graduatoria / Mobilita' / Concorso Pubblico /Liste Di Idonei | 24.039,49 € | | 0,00 € | | | | 0,00 € | | | | 0,00 € | | |
| Ufficio Sistemi Informativi Protocollo E Gestione Documentale | D | Istruttore Direttivo Informatico | Scorrimento Da Graduatoria / Mobilita' / Concorso Pubblico /Liste Di Idonei | 24.039,49 € | 1 | 24.039,49 € | | in sostituzione di pari numero cessazioni - da avviare | | 0,00 € | | | | 0,00 € | | |
| Ufficio Sistemi Informativi Protocollo E Gestione Documentale | C | Istruttore Amministrativo Informatico | Contratto Di Formazione Lavoro | 22.091,49 € | 1 | 22.091,49 € | | conferma contratto di formazione lavoro | | 0,00 € | | | | 0,00 € | | |
| Ufficio Sistemi Informativi Protocollo E Gestione Documentale | B | Esecutore Amministrativo | Scorrimento Da Graduatoria / Mobilita' / Concorso Pubblico /Liste Di Idonei | 20.251,00 € | | | | | | 0,00 € | | | 1 | 20.251,00 € | | in sostituzione di pari numero cessazioni - da avviare |

3.3.6 Formazione del personale

INTRODUZIONE

La formazione e l'aggiornamento del personale svolgono un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività amministrativa, costituiscono inoltre parte integrante e concreta dell'organizzazione del lavoro, come variabili determinanti per assicurare il sostegno di una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, stimolarne la motivazione alla crescita e all'innovazione, volte al miglioramento continuo del benessere organizzativo e quindi leva per il recupero del valore pubblico del lavoro nella pubblica amministrazione.

Lo sviluppo delle competenze rappresenta, altresì, insieme alla digitalizzazione, al reclutamento e alla semplificazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il D.L. n. 80/2021.

Il piano della formazione del personale rappresenta quindi il documento formale, di autorizzazione e programmatico per il triennio, che individua gli obiettivi e definisce le iniziative formative utili a realizzarli in coerenza con le evoluzioni del contesto, oltre a rispondere alle indicazioni normative e contrattuali in materia di personale pubblico.

FINALITA' DA RAGGIUNGERE

Con il piano formativo l'Amministrazione, in coerenza con le indicazioni dei dirigenti dei servizi, intende:

- avviare processi di formazione permanente nei principali settori di attività e con riferimento ai principali strumenti per la gestione dell'attività lavorativa;
- aderire ad attività di aggiornamento e addestramento volte alla preparazione professionale del dipendente attraverso il trasferimento di nozioni teorico- conoscitive di natura tecnica, con riferimento a specifiche tematiche;
- programmare corsi finalizzati alla riqualificazione per i dipendenti anche in relazione al monitoraggio della performance individuale, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e di trasformazione.

La progettazione dei servizi di formazione dell'Ente si ispira ai seguenti principi:

- **Valorizzazione del personale e miglioramento della qualità dei servizi** - la formazione svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni, e rappresenta, al contempo, un diritto e un dovere del dipendente.
- **Sviluppo delle competenze trasversali e tecnico-professionali** - i percorsi formativi devono essere volti all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze trasversali e tecnico-professionali necessarie per la realizzazione delle progettualità dell'Ente.
- **Pari opportunità** - l'amministrazione individua i dipendenti per la partecipazione ai corsi sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.
- **Coinvolgimento del personale** - il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti.
- **Efficacia** - la formazione deve essere monitorata sia attraverso la partecipazione dei dipendenti sopra descritta sia verificando l'impatto sul lavoro.

MODALITA' ORGANIZZATIVE

Considerati i risultati positivi conseguiti dalla formazione a distanza durante il periodo di emergenza sanitaria degli anni scorsi, si ritiene opportuno, in linea di massima, proseguire nell'organizzazione

di formazione a distanza, e nel caso di necessità specifiche o modalità proposte dagli enti di formazione, in presenza, assicurando il rispetto delle norme vigenti.

L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avviene utilizzando strumenti idonei a selezionare i più idonei formatori in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi. In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni dirigente deve sollecitare.

CONTENUTI DEL PIANO FORMATIVO

Il nucleo principale del Piano è rappresentato da **interventi formativi di carattere trasversale**, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi/uffici dell'Ente, nonché eventualmente il personale degli enti territoriali (Comuni, Unioni di Comuni, Comunità Montane, Enti Parchi) aderenti alle iniziative formative promosse dalla Provincia.

Nello specifico si organizzeranno corsi sulle seguenti tematiche:

- informatica sull'utilizzo dei principali applicativi suddivisi in moduli per diversi livelli base, intermedio o avanzato, rivolti a tutto il personale;
- rinforzo della formazione per il personale e per i responsabili per l'acquisizione delle competenze necessarie per la gestione del lavoro agile al fine di incentivare il passaggio della cultura lavorativa del controllo ad una maggiore responsabilizzazione del lavoratore sui risultati", rivolti a tutto il personale;
- formazione dei dipendenti sulla performance individuale al fine di migliorare processi di sviluppo e di trasformazione rivolti a tutto il personale;
- percorsi formativi mirati all'approfondimento sulle responsabilità degli operatori stradali preposti al controllo ed alla manutenzione della segnaletica, la conoscenza tecnica dei materiali impiegati sulla rete stradale con particolare riferimento all'aggiornamento circa le nuove tecnologie, rivolti al personale operante su strada del Servizio Viabilità ed Infrastrutture;
- corsi obbligatori per il personale tecnico sulla sicurezza nei cantieri per il personale tecnico del Servizio Viabilità ed Infrastrutture;
- formazione obbligatoria in materia di **sicurezza sul lavoro** (prevista dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.) e in materia **anticorruzione** (prevista dal Piano Nazionale Anticorruzione);
- **corsi gratuiti a favore del personale dei Comuni e del personale interno della Provincia interessato**, in materie di comune interesse (appalti, personale, ecc.);
- formazione su diversificate materie di comune interesse per la provincia da fruire mediante la modalità "**piattaforma on-demand**";
- formazione mirata al nuovo personale in entrata (neoassunti).

La programmazione dell'attività formativa terrà anche conto degli esiti delle indagini di "customer satisfaction", quale strumento di orientamento della formazione in un'ottica di miglioramento delle competenze e conseguentemente dei servizi.

Si prevedono, inoltre, ulteriori modalità partecipative da parte dei dipendenti, anche attraverso interpellazioni o utilizzo di specifiche manifestazioni di interesse, nella programmazione ed attivazione di specifiche attività formative quali corsi di formazione avanzata specifica e per autorizzazioni di

partecipazione a master di diverso livello.

La Provincia prosegue, peraltro, nell'adesione ai corsi attivati dall'INPS nell'ambito del programma Valore-PA, gratuiti per le amministrazioni che si iscrivono a tale programma e nell'adesione a corsi E-Learning per funzionari degli enti locali organizzati dalla Prefettura.

Sono previste, infine, le iniziative di formazione specifica organizzate da diversi enti formativi, individuate di volta in volta dai Dirigenti, coordinate e sotto la valutazione del Segretario Generale, volte al costante aggiornamento sulle materie e normative di interesse specialistico, in relazione all'esigenza di costante aggiornamento sulle novità normative, giurisprudenziali e tecniche.

Nell'attuazione dei contenuti del presente Piano l'Ente tiene conto delle indicazioni emerse dal confronto con le Organizzazioni Sindacali e dal parere del Comitato Unico di Garanzia.

Di seguito si elencano informazioni specifiche sui contenuti sopraillustrati.

FORMAZIONE SPECIFICA TRASVERSALE

La formazione specifica trasversale riguarda azioni formative rivolte al personale dipendente di varie categorie e profili professionali sulle materie di più estesa applicazione intersettoriale. Le azioni formative previste per il 2023 sono riportate di seguito:

| | |
|----------------------------|--|
| Tematica dei corsi | Informatica: CALC base ed avanzato: utilizzo fogli di calcolo, excel |
| Ente erogatore | Formatore esterno |
| Modalità | webinar |
| Servizi/Uffici interessati | Tutti Servizi/Uffici |

| | |
|----------------------------|---|
| Tematica dei corsi | Informatica: FOGLIO DI TESTO base ed avanzato |
| Ente erogatore | Formatore esterno |
| Modalità | webinar |
| Servizi/Uffici interessati | Tutti Servizi/Uffici |

| | |
|----------------------------|---|
| Tematica dei corsi | Acquisizione competenze su "lavoro agile" rinforzo formazione per passare dalla cultura lavorativa del controllo ad una maggiore responsabilizzazione sui risultati |
| Ente erogatore | Formatore esterno |
| Modalità | Da definire |
| Servizi/Uffici interessati | Tutti Servizi/Uffici |

| | |
|----------------------------|---|
| Tematica dei corsi | Performance individuale per il miglioramento dei processi di sviluppo e di trasformazione |
| Ente erogatore | Formatore esterno |
| Modalità | Da definire |
| Servizi/Uffici interessati | Tutti Servizi/Uffici |

| | |
|--------------------|--|
| Tematica del corso | Segnaletica stradale relativamente agli oneri e doveri degli enti gestori della strada |
|--------------------|--|

| | |
|----------------------------|--|
| Ente erogatore | Formatore esterno |
| Modalità | Da definire |
| Servizi/Uffici interessati | Personale del Servizio Viabilità addetto alla custodia e manutenzione della rete viaria della Provincia. |

| | |
|----------------------------|---|
| Tematica del corso | Conoscenza tecnica dei materiali impiegati sulla rete stradale con particolare riferimento all'aggiornamento circa le nuove tecnologie. |
| Ente erogatore | Formatore esterno |
| Modalità | In presenza |
| Servizi/Uffici interessati | Personale del Servizio Viabilità addetto alla custodia e manutenzione della rete viaria della Provincia. |

| | |
|----------------------------|---|
| Tematica del corso | Corso obbligatorio sulla sicurezza nei cantieri |
| Ente erogatore | Formatore esterno |
| Modalità | In presenza |
| Servizi/Uffici interessati | Personale tecnico del Servizio Viabilità |

| | |
|----------------------------|---|
| Tematica del corso | Da definire su materie di comune interesse quali appalti, personale, nuovo codice dei contratti |
| Ente erogatore | Formatore esterno |
| Modalità | webinar |
| Servizi/Uffici interessati | Tutto il personale e personale dei comuni |

| | |
|----------------------------|---|
| Tematica del corso | Materie di interesse |
| Ente erogatore | Acquisto abbonamento presso formatore esterno |
| Modalità | Piattaforma on-demand |
| Servizi/Uffici interessati | Tutto il personale |

| | |
|----------------------------|---|
| Tematica del corso | Formazione prevista nel Piano delle Azioni Positive su benessere organizzativo e parità di genere |
| Ente erogatore | Formatore esterno |
| Modalità | Da definire |
| Servizi/Uffici interessati | Tutto il personale |

FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

La legge n. 190/2012, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”, individua nella formazione del personale uno dei più rilevanti strumenti gestionali di contrasto alla corruzione.

Un’adeguata formazione riduce il rischio che l’azione illecita possa essere compiuta in modo inconsapevole e consente l’acquisizione di competenze specifiche per lo svolgimento delle attività nelle aree individuate a più alto rischio di corruzione.

Il Piano Nazionale Anticorruzione stabilisce che l’Ente deve programmare adeguati percorsi di aggiornamento e formazione articolati su due livelli:

- **livello generale**, rivolto a tutti i dipendenti, con riguardo all’aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e alle tematiche dell’etica e della legalità (approccio valoriale);
- **livello specifico**, rivolto ai dirigenti e ai funzionari addetti alle aree di rischio.

Attività programmate

Nell'ambito delle **attività di carattere generale**, oltre alla formazione specifica del personale direttamente operante nell'ambito della prevenzione della corruzione attraverso la partecipazione ad interventi formativi di aggiornamento, anche attraverso i canali di formazione gratuita, si prevede un intervento mirato a sviluppare un corretto modello organizzativo per l'attuazione della normativa antiriciclaggio:

OBIETTIVO DELL'AZIONE FORMATIVA

Attuazione della normativa antiriciclaggio (obbligatoria per gli Enti che gestiscono progetti PNRR)

COMPETENZE ATTESE

Acquisire competenze trasversali a tutte le aree. Sviluppare un modello organizzativo che consenta di attuare la normativa antiriciclaggio

DESTINATARI

Dirigenti/P.O./Funzionari Servizi Finanziari/Appalti/Edilizia Scolastica/Viabilità

Sempre nell'ambito delle attività di carattere generale, si prevede un corso tenuto da personale interno e rivolto a tutto il personale e, in particolare, a quello assunto nel corso del 2022 e a quello che sarà assunto nel 2023, avente ad oggetto il nuovo Codice Integrativo di comportamento dei dipendenti della Provincia di Parma, adottato con D.P. n. 290 del 12 dicembre 2022.

Per quanto riguarda le **attività a livello specifico**, in continuità con quanto realizzato lo scorso anno, si prevedono giornate di formazione destinate:

- a tutti i dipendenti (anche dei Comuni) in materia di e-procurement
- al personale della SUA (e delle CUC aderenti alla specifica Convenzione) in particolare, in riferimento al nuovo Codice dei Contratti, di prossima pubblicazione.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI SICUREZZA

Il Servizio Prevenzione Protezione, nell'ambito del miglioramento continuo delle condizioni di sicurezza sul lavoro, ha organizzato sessioni di formazione obbligatoria, prevista dal D.Lgs 81/2008 e s.m.i..

Si tratta di cicli completi di: formazione iniziale (parte generale e specifica) e aggiornamento per lavoratori a medio ed alto rischio in materia salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; formazione dei Preposti per la sicurezza; formazione sicurezza per addetti alla segnaletica stradale; addestramento uso DPI e attrezzature; aggiornamento formazione RLS; formazione iniziale e aggiornamento addetti alle emergenze e primo soccorso.

I lavoratori e le lavoratrici saranno suddivisi in gruppi.

I corsi di formazione si svolgeranno mediante il ricorso ad enti o soggetti di formazione esterni, utilizzando una modalità mista, ovvero in presenza e da remoto in conformità alla vigente normativa."

FORMAZIONE GRATUITA RIVOLTA AI COMUNI E AL PERSONALE INTERNO

Nell'ambito della funzione di assistenza tecnica ed amministrativa agli enti locali, la Provincia intende proseguire nell'organizzazione di corsi di formazione gratuiti a favore del personale dei comuni, unioni di comuni ed enti del territorio, proponendo ai sindaci e presidenti degli enti del territorio, a titolo di esempio ma da definire previo sondaggio:

- 1) un corso in materia di anticorruzione/appalti e/o PNRR o altra materia di comune interesse;
- 2) un corso in materia di organizzazione del personale, piano integrato delle attività ed organizzazione e/o nuovo contratto nazionale comparto enti locali o altra materia di comune interesse.

Ai corsi è prevista la partecipazione di tutti i dipendenti della Provincia interessati. Nelle edizioni passate si è riscontrato soddisfacente ed ampio coinvolgimento del personale interno a queste iniziative.

CORSI INPS – VALORE PA

La Provincia di Parma, rinnovando la positiva esperienza degli anni scorsi, ha aderito anche per il 2023 al **Programma Formativo INPS Valore-PA** che prevede una serie di corsi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con posti limitati, su alcune aree tematiche di interesse generale, nello specifico quest'anno Personale e della Progettazione dei fondi europei.

Mediante questo programma i funzionari interessati delle amministrazioni, che si sono previamente accreditate, possono quindi essere segnalati e poi essere ammessi a partecipare gratuitamente a corsi di formazione nelle materie i cui ambiti sono definiti dall'INPS in base alle esigenze formative rilevate e che sono proposti dalle Università avvalendosi della collaborazione di strutture pubbliche o private dotate di particolare esperienza formativa.

FORMAZIONE SPECIFICA

La formazione specifica riguarda interventi formativi di aggiornamento e approfondimento mirati al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree di intervento della Provincia.

Pertanto nel corso dell'anno saranno realizzati, compatibilmente con le risorse disponibili, interventi formativi e di aggiornamento a domanda dei Dirigenti, ove emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative, afferenti a determinate materie.

FORMAZIONE MIRATA AL NUOVO PERSONALE IN ENTRATA (NEOASSUNTI)

La formazione rivolta ai dipendenti neoassunti ha una importanza determinante, perché è in questa fase che il dipendente apprende le conoscenze, le competenze e i valori necessari per integrarsi nell'Ente, massimizzando non solo il proprio contributo professionale, ma anche il proprio coinvolgimento al clima lavorativo ed il senso di appartenenza all'organizzazione.

RISORSE PER LA FORMAZIONE

Gli stanziamenti di Bilancio per gli anni 2023-2024 e 2025, sono pari ad Euro Euro 20.000,00 annui, suscettibili di successivi adeguamenti in risposta ad eventuali ulteriori o diverse esigenze e disponibilità di bilancio.

Sono altresì previsti annualmente:

- Euro 15.000,00 per finanziare il Piano di formazione permanente della Stazione Unica Appaltante
- Euro 40.000,00 per la formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro di tutto il personale

MONITORAGGIO DELLA FORMAZIONE

Il Servizio "Politiche del Personale - Organizzazione - Controllo Strategico e di Gestione - Progetto Province e Comuni" cura la predisposizione degli atti con i relativi impegni di spesa, annota le giornate e le ore di effettiva partecipazione; raccoglie inoltre gli attestati di partecipazione ai corsi organizzati dall'ufficio, al medesimo Servizio è affidata inoltre la rendicontazione periodica e annuale delle iniziative formative realizzate e dei costi sostenuti.

IMPATTO SUL LAVORO

Al termine dei corsi organizzati dall'Ente, al fine di valutarne l'impatto sul lavoro, ai partecipanti viene somministrato il questionario di gradimento, contenente indicazioni e informazioni quali, in via esemplificativa:

- giudizio sui contenuti;
- il grado di utilità riscontrato;
- il giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.

4. GOVERNANCE E MONITORAGGIO

In questa sezione sono indicate le modalità di governance del processo di stesura e le modalità di monitoraggio del PIAO che la Provincia prevede di attivare, al fine di garantire le finalità di coerenza ed armonizzazione degli strumenti di programmazione.

4.1 Governance del PIAO

L'interdisciplinarietà e l'innovatività di questo strumento di programmazione rende necessario prevedere una modalità di governance in grado di garantire sinergia e complementarità in fase di progettazione del format del documento, stesura e collazione dei diversi contributi, verifica della sua coerenza con le prescrizioni normative e con le priorità dell'Amministrazione.

La Provincia, in considerazione della propria struttura organizzativa, affida tali compiti alla Conferenza dei Dirigenti in ragione delle rispettive competenze e sotto il coordinamento del Segretario generale.

4.2 Monitoraggio del PIAO

Di seguito sono indicati i soggetti coinvolti e le modalità di monitoraggio previste.

| Sezione / Sottosezione | Soggetto che sovrintende il controllo | Modalità |
|---|---|--|
| Valore Pubblico | <i>Nucleo di Valutazione</i> | <i>Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance</i> |
| Performance | <i>Nucleo di Valutazione</i> | <i>Verifica semestrale</i> |
| Rischi Corruttivi e Trasparenza | <i>RPCT</i> | <i>Relazione semestrale sull'attuazione delle misure e la loro idoneità</i> |
| | <i>Nucleo di Valutazione</i> | <i>Verifica annuale rispetto adempimenti trasparenza su indicazioni ANAC</i> |
| Struttura Organizzativa | <i>Nucleo di Valutazione</i> | <i>Al variare del modello organizzativo</i> |
| Lavoro Agile | <i>Nucleo di Valutazione</i> | <i>Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance</i> |
| Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale | <i>Nucleo di Valutazione Revisori dei conti</i> | <i>Verifica della coerenza con obiettivi di performance annuali – verifica triennale</i> |