



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2023-2025**

Approvato con decreto presidenziale n. 56 del 29/03/2023

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Provincia di Reggio Emilia

Provincia di Reggio Emilia

Regione Emilia-Romagna

Presidente: dr. Giorgio Zanni

Indirizzo: Corso Garibaldi, 59 – Reggio Emilia

Email: info@provincia.re.it

PEC: provinciadireggioemilia@cert.provincia.re.it

Centralino: +39 0522.444111

P.Iva: 00209290352

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 1. VALORE PUBBLICO

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

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

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

1. Premessa

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

Come disposto dall'art. 169 c. 3-bis del d.lgs. 267/2000, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione (cd. PEG integrato).

Conseguentemente, il PEG contiene sia la quantificazione e l'assegnazione delle risorse finanziarie ai dirigenti, sia la definizione degli obiettivi gestionali, per ciascuno dei quali vengono fornite le seguenti informazioni:

- la dipendenza gerarchica dall'obiettivo operativo contenuto nel DUP;
- il personale e le risorse finanziarie assegnate;
- gli obiettivi da perseguire;
- gli indicatori di risultato;
- le azioni da svolgere.

Nel PEG si realizza il raccordo fra la programmazione economico-finanziaria e quella gestionale-operativa, esplicitando e traducendo in progetti ed attività concrete gli indirizzi politici generali e le linee strategiche del governo dell'Ente che individua due tipologie di attività e risultati: da un lato il mantenimento e miglioramento dei processi più routinari o ordinari, dall'altro il raggiungimento di obiettivi gestionali di sviluppo, improntati ad una dimensione strategica e/o di innovazione nella propria azione amministrativa.

Le politiche ritenute prioritarie per rispondere ai bisogni sui quali l'Ente intende focalizzarsi, vengono tradotti in attività e progetti (di rilevanza strategica con peso 2) che contengono lo stesso dettaglio delle risorse assegnate, della tempistica programmata, delle iniziative stimate e dei risultati attesi, in modo da garantire la massima trasparenza, sui quali si focalizzano gli obiettivi di performance per l'anno 2022 e così sintetizzabili:

2. Gli obiettivi di performance.

Gli obiettivi di performance sono contenuti negli allegati 2.2.A e 2.2.B secondo due diverse modalità di rappresentazione:

- l'Allegato 2.2.A contiene gli obiettivi di performance correlati agli stakeholder;
- l'Allegato 2.2.B contiene gli obiettivi aventi rilevanza strategica;
- l'Allegato 2.2.C contiene i progetti oggetto di incentivazione ai sensi delle vigenti norme contrattuali.

Il modello di Performance integra, inoltre, il Piano di Miglioramento in materia di attuazione del PNRR di cui all'Allegato 2.2.D.

3. Semplificazione, digitalizzazione, efficientamento dell'azione amministrativa

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

L'Amministrazione è consapevole, d'altra parte che digitalizzazione e semplificazione sono in realtà due facce della stessa medaglia: si semplifica mettendo a disposizione servizi che cui si

accede con modalità digitali e, di converso, i procedimenti sono digitalizzabili quanto più sono semplici, univoci, privi di margine di discrezionalità.

La Provincia si è mossa con efficacia in questa direzione puntando ad es. alla maggiore diffusione dello SPID, che viene rilasciato dall'ente, all'introduzione di piattaforme digitali per l'iscrizione ai servizi, all'introduzione di PagoPA, ecc. . Grazie ai finanziamenti del PNRR e alle professionalità presenti nell'ente l'attenzione in questa direzione resta alta e costituisce un'indicazione strategica fondamentale per l'azione dei settori.

4. Promozione delle pari opportunità

Nell'osservanza di tutte le norme vigenti che vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua e sulla base dei principi introdotti dalla normativa di settore, l'ente fa propri i seguenti obiettivi:

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

- la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, contrasto alle molestie in ambito lavorativo e alla violenza contro le donne, congedi parentali,

- l'inserimento, ove possibile, di appositi moduli nei programmi formativi (art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001) collegati all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro in ottica di genere (art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2008).

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

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

4. Promuovere la comunicazione interna e la conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza e in funzione del benessere organizzativo.

5. Promuovere la pubblicazione ed il tempestivo aggiornamento sulla intranet della Provincia di schede informative di procedimento sulle tematiche inerenti, in particolare, maternità e paternità, infortunio e malattia professionale.

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

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

8. Produrre le statistiche sul personale ripartite per genere.

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

10. Realizzare pratiche di parità di genere nell'individuazione dei componenti di commissioni, comitati, partecipanti a convegni, ecc. per quanto di propria competenza e garantendo la funzionalità dei servizi della Provincia e il raggiungimento degli obiettivi istituzionali (Decreto del presidente n. 72 del 13/05/2022 oggetto adesione al Manifesto Equal Panel di EWMD Italia)

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

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

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

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

1. Premessa.

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

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

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

Il PTPCT 2020-22 aveva tenuto conto dei nuovi orientamenti formulati con il PNA 2019 in materia di analisi e misurazione del rischio corruttivo con la completa riformazione della Parte III; l'aggiornamento 2021-23 ha perfezionato e precisato alcune misure con particolare riferimento al Codice di comportamento dell'ente, mentre il presente Piano 2023-24 si è mosso soprattutto nella direzione della semplificazione e della leggibilità, dando per acquisite le norme generali in materia di anticorruzione e presentando esclusivamente le informazioni e le misure specifiche dell'ente.

Il presente aggiornamento, infine, tiene conto, delle indicazioni formulate, dall'ANAC con il documento di orientamento approvato il 2 febbraio 2022 e del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato con deliberazione n. 7 del 17/01/2023.

Per la prima volta, le misure anticorruzione non sono proposte all'interno di un documento autonomo, il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, ma come Sezione Anticorruzione e trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) in applicazione dell'art. 6 del d.l. 80/2021. Ciò spiega, in particolare, la ragione per cui alcuni contenuti, in precedenza contenuti nel PTPCT non sono presenti nella Sezione Anticorruzione e per essi si rinvia ad altre sezioni del PIAO.

Il procedimento di aggiornamento delle misure anticorruzione è stato avviato a seguito della pubblicazione delle prime stesure del PNA sottoposto a pubblica consultazione. In data 9/11/2022 è stato pubblicato l'avviso che si riporta in nota relativo all'avvio di questo procedimento e alla possibilità di fornire osservazioni e suggerimenti entro il successivo 31/12/2022. Entro tale termine non è pervenuta alcuna segnalazione.

Considerata la peculiarità dell'aggiornamento 2023 (introduzione del PIAO, PNRR), l'ente ha ritenuto opportuno aggiornare le indicazioni strategiche per la sua redazione; gli indirizzi sono stati approvati dal Consiglio provinciale con deliberazione n. 3 del 16/02/2023.

Lo schema della Sezione anticorruzione del PIAO è stata inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione, per le verifiche di cui art. 1 c. 8-bis, della legge 6 novembre 2012, n. 190, in data 30/01/2023; in data 12/02/2023 l'OIV ha comunicato di non avere osservazioni nel merito, assegnando il termine di 10 giorni per eventuali osservazioni. Il 30/01/2023 lo schema è stato inviato ai dirigenti dell'ente che ne hanno discusso, rilasciando parere favorevole il 13/02/2023.

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

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

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

Il presente documento costituisce formale individuazione dei referenti.

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

2. Analisi e riflessi del contesto esterno

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

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

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

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

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

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

5. Il dato socio-economico più negativo riguarda purtroppo la presenza di fenomeni di criminalità mafiosa ormai consolidatesi nel territorio regionale. Queste organizzazioni, che inizialmente si limitavano a gestire i classici traffici illeciti legati, in particolare, allo spaccio di droga, o si dedicavano ad attività estorsive nei confronti, soprattutto, di impresa della stessa

provenienza geografica, hanno diretto il loro impegno più recente nell'infiltrazione dell'economia legale, nell'ambito, in particolare, delle attività edili. I processi che si sono svolti negli ultimi anni in regione, tra i quali il più importante, il cd. *Processo Aemilia*, hanno mostrato quanto pervasivo fosse il sistema. Occorre riconoscere, purtroppo che nonostante inchieste e condanne, gli atti intimidatori continuano ad essere oggetto delle cronache locali.

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

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

3. Analisi e riflessi del contesto interno

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

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

- significativo ridimensionamento dell'attività e delle dimensioni organizzative dell'ente;
- la prevalente concentrazione delle sue funzioni, soprattutto in relazione ai rischi corruttivi, nell'ambito della gestione del patrimonio infrastrutturale;
- rischi ambientali derivanti dall'infiltrazione criminale nell'economia e che si articolano secondo due diverse prospettive, quella legata all'accesso alle forniture pubbliche di imprese compromesse e quella connessa con la possibile evoluzione della pressione criminale verso forme di scambio diretto, che finora sembrano assenti;
- un elevato livello della qualità amministrativa.

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

- considerata la rilevanza del tutto prevalente delle attività connesse con la gestione del patrimonio immobiliare e infrastrutturale, è in questo settore che si concentreranno gli impegni del PTPC, con particolare riguardo all'attività contrattuale, in tutti i suoi aspetti, compresa la gestione del contenzioso extragiudiziale;
- considerato il ruolo di SUA che la provincia svolge nei confronti di diversi comuni, occorrerà analizzare più attentamente i rapporti tra i diversi soggetti per meglio definire le reciproche aree di competenza anche ai fini del presidio anticorruzione;
- considerati i rischi ambientali occorre rafforzare le barriere all'accesso di imprese compromesse con la malavita rivedendo il regolamento dei contratti, al fine di elevare il livello dei requisiti di partecipazione richiesti alle ditte (white list), di garantire una maggiore rotazione dei fornitori;

- nella stessa direzione è opportuno perfezionare e integrare gli automatismi di verifica in itinere delle procedure mediante il ricorso a check list e definire una più sistematica rilevazione degli affidamenti per valutare l'effettiva apertura al mercato delle procedure adottate;
- al fine invece di contrastare l'evoluzione dell'infiltrazione criminale verso diretti rapporti di scambio è necessario, mediante opportuni interventi formativi, rafforzare la consapevolezza del ruolo centrale della motivazione nella costruzione dei procedimenti e degli atti amministrativi, approfondire la conoscenza dei meccanismi di infiltrazione e formalizzare la possibilità per i cittadini di segnalare comportamenti a rischio corruzione.

4. Analisi di procedimenti e valutazione dei rischi

L'analisi dei procedimenti, comprensiva della valutazione del rischio e dell'individuazione delle contromisure è contenuta nell'allegato 2.3.C.

5. Misure organizzative di prevenzione

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

a. Codice di comportamento di Ente

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

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

Con decreto n. 116 del 19/07/2021 è stata approvata il nuovo Codice di comportamento di ente che ha visto introdotte diverse misure specifiche ed integrative, recependo in particolare le problematiche derivanti dalla massiccia introduzione del lavoro agile e dall'utilizzo dei dispositivi mobili.

Relativamente alle disposizioni di cui all'art. 4 d.l. 36/2021, che prevedono l'aggiornamento di alcune misure del Codice entro il 31/12/2022, con decreto n. 275 del 22/11/2022, si è dato atto che le integrazioni richieste sono già state inserite nel Codice in occasione della complessiva revisione e aggiornamento del 2021.

In particolare, considerata la rilevanza del tema, il Codice aggiornato nel 2021 prevede ai commi 1-bis e ss dell'art. 6 le procedure per la rilevazione dei conflitti di interesse.

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

b. La rotazione del personale.

In considerazione della modesta dimensione della dotazione dirigenziale e, soprattutto del livello di elevata differenziazione e specializzazione delle relative professionalità, non è prevista l'introduzione della loro rotazione per cui per garantire la correttezza dei procedimenti

amministrativi ed evitare contiguità di rapporti tra il personale dell'ente e soggetti privati, sono state conseguentemente adottate diverse misure alternative, tra cui:

- a) rafforzamento dei controlli successivi di regolarità amministrativa;
- b) segregazione delle funzioni: dal punto di vista del rischio di comportamenti inadeguati il settore maggiormente coinvolto è il Servizio Infrastrutture e Patrimonio e il Servizio Unità speciale per l'edilizia e la sismica e cui fanno capo tutti i lavori pubblici dell'ente; le gare di maggior rilevanza sono affidate all'U.O. Appalti e Contratti che fa capo al Servizio "Unità Speciale Amministrativa per il PNRR e gli Investimenti" e quindi sotto la responsabilità di funzionari e dirigenti diversi;
- c) segmentazione dei procedimenti: per ogni procedimento viene individuato un responsabile distinto dal dirigente, salvo motivate eccezioni, cui si applica integralmente quanto previsto dall'art. 6 comma 1 lett. e della l. 241/1990;
- d) rafforzamento della formazione: la formazione, in particolare in materia di anticorruzione, di appalti e di gestione del personale, è programmata con particolare attenzione; anche in coordinamento con le altre principali stazioni appaltanti della provincia;
- e) digitalizzazione: il trattamento dei procedimenti e degli atti mediante metodi informatici rende i processi decisionali più trasparenti.

Le misure adottate risultano tuttora adeguate.

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

c. Conflitti di interesse, incompatibilità, inconfiribilità

Conflitti di interesse e di ruoli

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

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

- alcuni ruoli sono svolti in modalità collegiale (UPD e controlli successivi di regolarità amministrativa);
- il ruolo di direzione del Servizio Affari generali è stato ridimensionato nel corso del 2022 attribuendo le competenze in materia di stazione appaltante, sicuramente quello a maggior rischio corruttivo, ad altra direzione;
- nel Servizio Affari generali, come negli altri, sono presenti responsabili del procedimento competenti all'istruttoria e prima valutazione degli atti.

Le tematiche inerenti i conflitti di interesse hanno ricevuto particolare attenzione nell'ambito del Codice di comportamento; con il presente piano viene introdotta apposita modulistica per la segnalazione di potenziali conflitti al dirigente competente (cfr. allegato D).

Le misure adottate appaiono adeguate.

Incompatibilità e inconferibilità.

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

- a) in ambito concorsuale, ai commissari sono sempre richieste le dichiarazioni di assenza di cause di incompatibilità, conservate agli atti della procedura;
- b) in materia contrattuale, in applicazione di precedenti indicazioni dell'ANAC è dato particolare rilievo alla completezza e tempestività delle dichiarazioni rilasciate ai sensi dell'art. 42 del Codice dei contratti di cui al d.lgs. 50/2016;
- c) i controlli di incompatibilità e inconferibilità, verranno inoltre potenziati utilizzando i seguenti strumenti:
 - in caso di nomine di competenza dell'ente e di conferimento di incarichi dirigenziali vengono richieste le dichiarazioni sostitutive attestanti l'assenza di cause di incompatibilità e inconferibilità;
 - verifica di eventuali altre cariche mediante l'anagrafe degli amministratori locali del Ministero dell'Interno (<https://amministratori.interno.gov.it/amministratori/index.html>).

Incarichi extra-istituzionali

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

d. Segnalazione dei cittadini e tutela dei whistleblower.

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

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

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

Il monitoraggio avviene mediante i dati di segnalazioni.

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

e. La Formazione

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

f. Pantouflage.

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

Costituisce, inoltre, obiettivo da realizzare entro il 2023, la predisposizione di una comunicazione standard da inviare al personale cessato per informarlo dettagliatamente degli obblighi di cui all’art. 53 c. 16-ter del d.lgs. 165/2001.

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

Il richiamato articolo prevede che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l’accesso o la selezione a pubblici impieghi; b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all’acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all’erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l’affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l’erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l’attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

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

Per quanto riguarda il personale interno, sono tenuti al rilascio di tale dichiarazione i dirigenti e gli incaricati di posizione organizzativa di tutti i servizi: Il RPCT è incaricato di predisporre il relativo modello.

h. Patti di integrità

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

i. Controlli successivi di regolarità amministrativa

I controlli successivi di regolarità amministrativa ai sensi dell’art. 147-bis comma 2 del d.lgs. 267/2000 sono stati svolti fino al 2017 utilizzando un campione pari al 5% delle determinazioni (sia di entrata che di spesa). Successivamente è stato utilizzato un campionamento più dettagliato che distingueva diverse tipologie di determinazioni associando a ciascuna una specifica percentuale di estrazione. Nel corso del 2021 la categorizzazione e le relative percentuali sono state aggiornate, anche per tener conto dell’evoluzione della disciplina sui contratti (d.l. 76/2020 e s. m. e i.). Attualmente il campione è costituito nel seguente modo:

1. determinazione relative ad affidamenti di lavori di importo superiore alla soglia di rilevanza comunitaria: 100%;
2. determinazione relative ad affidamenti di lavori di importo superiore a 1 milione di euro e inferiore alla soglia di rilevanza comunitaria: 30%;

3. determinazioni relative ad affidamenti di servizi (esclusi i servizi tecnici) e forniture di importo superiore alla soglia di rilevanza comunitaria: 20%;

4. determinazioni relative ad affidamenti diretti di lavori, servizi (esclusi i servizi tecnici) e forniture: 20%;

5. determinazioni relative ad affidamenti di lavori mediante procedura negoziale o procedura aperta fino a 1 milione di euro: 10%;

6. determinazioni relative ad affidamenti di servizi (esclusi i servizi tecnici) e forniture mediante procedura negoziale o procedura aperta fino alla soglia di rilevanza comunitaria: 10%;

7. determinazioni di assegnazione di contributi e affidamenti di incarichi di consulenza di qualunque importo: 30%;

8. determinazioni relative ad affidamenti di incarichi tecnici di qualunque importo: 20%;

9. altro: 5%

Nel 2022 sono stati sottoposti a controllo successivo di regolarità amministrativa 140 atti; dai controlli, operati dall'organo collegiale di audit, non sono emerse illegittimità o irregolarità di qualche rilievo.

Le misure adottate risultano tuttora adeguate.

l. Segnalazioni in materia di antiriciclaggio

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

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

m. Controlli e monitoraggio dei progetti PNRR e PNC

Oggetto e finalità

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

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

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

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

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

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

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

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

Il gruppo di controllo interno.

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

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

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

Il GCI segnala al RPCT le anomalie che dovessero essere evidenziate durante gli audit periodici.

Quando ritenuto opportuno al GCI può essere invitato, oltre che lo stesso RPCT, il RUP dell'intervento e ogni altro soggetto che possa fornire informazioni utili.

Audit periodici

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

Il GCI si riunisce ed esamina:

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

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

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

I report

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

L'attività di verifica riguarda in particolare:

- a) l'individuazione, il ruolo e le competenze professionali del RUP;

- b) la correttezza del trattamento contabile;
- c) l'individuazione del titolare effettivo;
- d) la corretta individuazione della procedura di gara;
- e) l'applicazione di misure di prevenzione dell'infiltrazione mafiosa;
- f) il rispetto della tempistica dei lavori;
- g) il monitoraggio del contenzioso;
- h) l'adozione di varianti;
- i) i sub appalti.

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

n. La disciplina derogatoria al Codice dei contratti.

Nel corso del 2020 e 2021 diversi provvedimenti, in particolare il d.l. 76/2020 e il d.l. 77/2021 hanno introdotto deroghe alla disciplina dei contratti pubblici per semplificare le procedure di affidamento e favorire la ripresa economica nella fase post- pandemica, successivamente, facilitare la gestione delle risorse del PNRR.

Pur condividendo questi intenti, in parte vanificati dall'incremento dei costi delle materie prime e dalla difficoltà di reclutare personale adeguatamente formato in grado di seguire la notevole mole di lavori e affidamenti, non va sottaciuto che le semplificazioni e deroghe aumentano i rischi di comportamenti non coerenti con i principi di buon andamento e imparzialità.

In particolari si evidenziano principalmente i seguenti rischi:

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

Considerata la necessità di evitare che la formalizzazione di ulteriori controlli comporti un aggravio dei procedimenti e tenuto conto che la consapevolezza dei rischi sopra elencati fa ormai parte della cultura amministrativa dell'ente, non si prevedono specifiche misure, in quanto si raccomanda ai responsabili di servizi interessati di avere particolare attenzione a questo riguardo e di sensibilizzare in tal senso i propri collaboratori.

Inoltre l'entrata in vigore del nuovo Codice dei Contratti prevista per il secondo semestre del corrente anno comporterà un riesame di quanto sopra indicato per rendere coerente con la nuova disciplina codicistica il sistema dei controlli pianificato.

6. Trasparenza e accesso.

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

- a deliberare un apposito regolamento sull'accesso in cui è confluita la disciplina dell'accesso civico semplice, dell'accesso generalizzato e dell'accesso documentale; il regolamento è consultabile sul sito dell'ente;

- ad istituire il registro degli accessi;

- a rendere disponibile la modulistica relativa alle varie forme di accesso.

La tabella, Allegato n. 2.3.D, riporta la distribuzione delle responsabilità in materia di obblighi di trasparenza.

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

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

7. Monitoraggio.

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

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

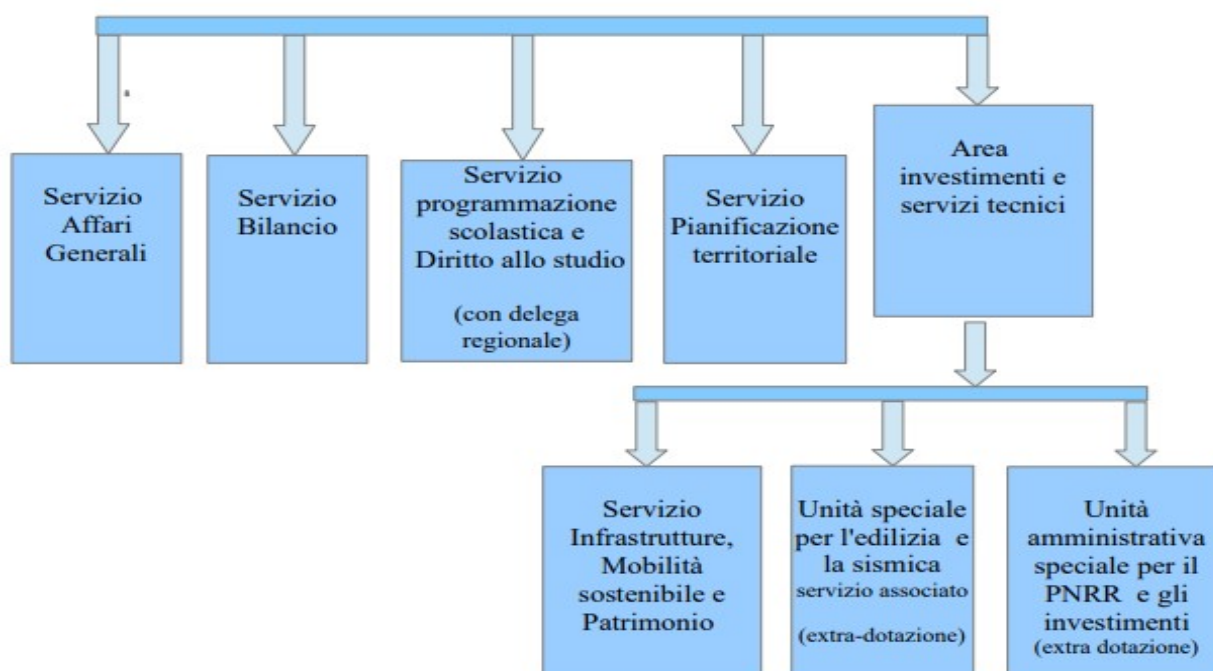
L'attuale assetto organizzativo dell'Ente è stato definito a livello di macrostruttura con previsione dei Servizi e delle Unità speciali extra dotazione organica, con alcuni decreti del Presidente nel primo semestre dell'anno 2022, comprensivi anche della definizione delle competenze dei servizi e dell'area interessati dalle riorganizzazioni operate, della definizione delle responsabilità dirigenziali e dell'organizzazione interna sia a livello di Posizioni Organizzative che di profili professionali necessari allo svolgimento delle proprie funzioni.

L'organizzazione degli uffici prevede un'articolazione in cinque servizi e un'area posta a coordinamento di uno dei servizi stessi e delle unità straordinarie istituite fuori dalla dotazione organica per la gestione di attività straordinarie a carattere non ordinario, nate dall'esigenza di gestione in forma associata con i comuni del territorio delle verifiche sismiche previste dalla LR 19/2008 e degli interventi edilizi, in particolare in ambito di edilizia scolastica e dalla necessità di gestire ingenti ed eccezionali finanziamenti relativi al PNRR e le relative attività di rendicontazione.

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

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

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



Per quanto riguarda gli aspetti organizzativi interni ai servizi, le unità presenti (Unità Operative) sono costituite da gruppi polifunzionali di operatori, specializzate nella gestione integrata di

processi amministrativo-produttivi interdipendenti. L'unità è il punto di riferimento per la programmazione operativa, nonché per i controlli di efficienza e di qualità su specifici processi, caratterizzata da elevata responsabilità di risultato. La responsabilità dell'Unità operativa è affidata a un dipendente classificato nella categoria D.

Nel caso di Unità particolarmente complesse o con funzioni di coordinamento di più uffici, è attribuito il ruolo di Posizione Organizzativa.

In merito al personale operante nella struttura, la Provincia sta attuando con diversi sistemi di reclutamento, anche in collaborazione con altri enti, mediante concorso, mobilità esterna o utilizzo di graduatorie, il rafforzamento dell'organico con nuovo personale, dopo una lunga parentesi di blocco assunzionale, per garantire la copertura dei servizi e dotarsi delle figure indispensabili per la garanzia dello svolgimento delle funzioni assegnate.

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

SOTTOSEZIONE 3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

1. Lavoro agile. Aspetti generali.

1. Il presente articolo e i successivi disciplinano il ricorso al Lavoro agile da parte del personale della Provincia, anche in applicazione degli articoli da 63 a 67 del CCNL degli enti locali sottoscritto il 16/11/2022.

2. Il Lavoro Agile costituisce uno strumento di miglioramento dei servizi pubblici e di innovazione organizzativa e favorisce l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

3. L'organizzazione dell'ente non prevede, al momento, il ricorso al lavoro da remoto di cui all'art. 68 del CCNL degli enti locali sottoscritto il 16/11/2022.

4. In considerazione delle attività svolte dalla Provincia, l'accesso al Lavoro Agile, nei limiti e alle condizioni indicate nei successivi articoli, può essere richiesto da tutti i dipendenti ad eccezione del personale del Corpo di Polizia Provinciale e del personale addetto alle attività esterne di manutenzione stradale.

2. Diritti e doveri del lavoratore in lavoro agile.

1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro e, fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza.

2. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo: i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 o per l'effettuazione di visite mediche od esami di cui all'art.44, i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992.

3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio, né fruire del buono pasto.

4. Il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso.

5. In considerazione delle modalità telematiche con cui vengono svolte le attività lavorative, non è possibile prestare lavoro agile in assenza di adeguata connessione dati, la cui garanzia è onere del lavoratore. In caso di interruzione, il lavoratore rientra in servizio oppure regolarizza l'assenza mediante una delle modalità previste dal contratto.

6. Ai dipendenti che prestano attività in lavoro agile si applicano le specifiche disposizioni di cui all'art. 14-ter del Codice di Comportamento.

3. Organizzazione del lavoro agile.

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

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

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

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

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

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

4. Accordi di lavoro agile.

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

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

h. l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile, ricevuta dall'amministrazione.

5. Dotazioni tecnologiche.

1. Di norma l'ente fornisce al lavoratore che opera in lavoro agile la necessaria dotazione tecnologica, anche eventualmente in condivisione con altri lavoratori. In caso di insufficiente disponibilità, il lavoratore può richiedere di poter svolgere la propria attività con attrezzature di proprietà, garantendo quanto indicato all'art. 2 commi 4 e 5.

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

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

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

7. Norma finale e monitoraggio.

1. Le norme di cui al presente capo entrano in vigore a decorrere dall'approvazione del presente PIAO. Gli accordi di lavoro agile sono adeguati alla presente disciplina entro il 31/05/2023. Entro tale data vengono rivisti gli accordi di lavoro agile in essere. Decorso tale termine tali accordi decadono.

2. Le circolari e le disposizioni interne disciplinanti il lavoro agile si intendono abrogate e inefficaci con la sottoscrizione dei nuovi accordi e comunque dal 1° giugno 2023.

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

Piano del fabbisogno di personale 2023-2025

Dopo la drastica riduzione del personale seguita alla riforma delle province disposta dalla legge 56/2014, che aveva pesantemente inciso anche sui servizi fondamentali dell'ente, a decorrere dagli anni 2018 e soprattutto 2019, l'ente ha potuto riprendere lentamente il potenziamento delle risorse umane disponibili, almeno sul fronte della sostituzione del personale cessato; la bassa incidenza della spesa di personale sulla spesa complessiva aveva consentito di provvedere al turn over nella misura del 100%.

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

In particolare è emersa da un lato la necessità di far fronte, sia sul piano tecnico e ancor più su quello amministrativo, alle attività straordinarie derivanti dal PNRR; in secondo luogo occorre fronteggiare l'incremento dei servizi che la Provincia fornisce ai comuni; il duplice obiettivo era quello di offrire opportunità di stabilizzazione al personale già impiegato nei servizi associati e di reclutare le professionalità necessarie per il loro potenziamento e per i nuovi servizi proposti.

Nell'ultimo scorcio del 2022, questo ambizioso piano di rafforzamento e rinnovamento generazionale ha dovuto subire una sensibile contrazione derivante dalle difficoltà di bilancio prodotte dall'incremento generalizzato dei costi e in particolare della spesa energetica (tenendo conto che la Provincia gestisce oltre 60 plessi scolastici).

L'ultima modifica al Piano del Fabbisogno, approvata con decreto presidenziale n. 305 del 15/12/2022, ha dovuto drasticamente ridimensionare le previsioni assunzionali del 2023, prevedendo di fatto solo le assunzioni a carattere meramente sostitutivo di cessazioni intervenute nella seconda metà dell'anno.

Alla luce di quanto sopra, per il Piano del Fabbisogno 2023-2025 si dispongono le seguenti previsioni:

- gli stanziamenti previsti a bilancio, anche a seguito di successive variazioni, costituiscono il vincolo per la programmazione delle assunzioni disposte con successivi decreti presidenziali;
- con i medesimi decreti vengono determinate le capacità assunzionali in applicazione della vigente normativa;
- sono fin d'ora autorizzate, senza necessità di ulteriori provvedimenti, le assunzioni a carattere meramente sostitutivo, fatte salve diverse valutazioni in merito alla sostenibilità della spesa e all'evoluzione dei profili organizzativi;
- nel caso di previsioni assunzionali per le quali siano previsti tempi di realizzazione non compatibili con le esigenze dei servizi, è autorizzato il ricorso a contratti a tempo determinato, anche ai sensi dell'art. 110 del TUEL, limitamento al periodo necessario per il perfezionamento del reclutamento e a invarianza della spesa;
- ai fini della programmazione strategica del personale, si considera pienamente efficace ed adeguato il già richiamato decreto presidenziale 305/2022, il cui aggiornamento, in applicazione dei principi di semplificazione amministrativa, avverrà con successivo decreto all'emergere di concrete esigenze assunzionali.

	FACOLTA' ASSUNZIONALI			
	ENTRATE TIT. I	ENTRATE TIT. II	ENTRATE TIT. III	TOTALE ENTRATE CORRENTI
2019	48.452.282,63	9.898.596,43	4.318.944,64	62.669.823,70
2020	46.265.084,85	11.886.568,90	4.599.732,16	62.751.385,91
2021	46.846.451,10	10.899.610,31	3.184.003,41	60.930.064,82
MEDIA (2019-2021)				62.117.091,48
FCDE 2021				200.000,00
Entrate correnti nette				61.917.091,48
Spesa personale 2019				6.054.408,68
Spesa personale 2020				6.360.950,92
Spesa personale 2021				6.429.634,42
Rapporto pers. 2021 / entrate correnti				10,38%
%max.fascia demogr. D)				19,70%
Spesa personale max				12.197.667,02
Spesa personale 2023	24% del 2019			7.507.466,76
Spesa personale 2024	25% del 2019			7.568.010,85
Spesa personale 2025				12197667,02
	2023	2024	2025	
Previsioni	7.904.655,20	7.939.655,20	7.939.655,20	
a dedurre:				
Rimborso autorizzazioni sismiche a copertura spese pers. sismica	330.000,00	330.000,00	330.000,00	
Rimborso regionale personale vigilanza	369.139,63	369.139,63	369.139,63	
Rimborso personale regionale comandato	205.000,00	205.000,00		
Totale	7.000.515,57	7.035.515,57	6.830.515,57	

Programmazione assunzioni 2023-2025

Servizio	Figure	Cat.	2023	2024	2025
U.S. Sismica edilizia	Istruttore direttivo tecnico - specialista in strutture	D	1		
Infrastrutture	Operaio stradale spec.	B1	1	1	
Infrastrutture	Istruttore direttivo tecnico	D	1		
Infrastrutture	Collaboratore profess. Sistema inf.	B3	2		
Infrastrutture	Vigile provinciale	C	1	1	

Infrastrutture	Assistente tecnico alla viabilità	C		3	
Infrastrutture	Aggiunto amministrativo	C	1		
Bilancio	Istruttore direttivo ammin./contabile	D	1		

Personale regionale in comando su funzione delegata (previsto da Convenzione RER 2023-2024):

Programm.scolastica e diritto allo studio	Istruttore direttivo amministrativo	D	3		
Programm.scolastica e diritto allo studio	Aggiunto amministrativo	C	2		

In esito alle procedure di reclutamento in essere e/o da attivare per la conclusione delle previsioni assunzionali relativi ai precedenti piani, in particolare approvati nell'anno 2022, e delle coperture di posti a tempo indeterminato e determinato previsti dal presente PTFP 2023-2025, la dotazione organica dell'Ente per profili professionali può essere così rappresentata:

Profilo professionale	Cat.	Posti coperti a tempo ind.to *	Posti coperti o da ric. pers.a tempo det.	Posti da ricoprire resti PTFP 2022	Posti da ricoprire PTFP annualità 2023	Posti da ricoprire PTFP annualità 2024	Posti da ricoprire PTFP annualità 2025	Totale
Addetto serv.ausiliari e portierato.	B1	1		1				2
Centralinista	B1	1						1
Guardia Custode Parco	B1	1		1				2
Operaio Stradale Specializzato	B1	17						17
Operatore di Sorveglianza	B1	5						5
Coadiutore	B1	2						2
Totale cat. B (pos.di acc. B1)	B1	27	0	2	0	0		29
Collaboratore profess.sist.inform.	B3	3				2		5
Totale cat. B (pos.di acc. B3)	B3	3	0	0	2	0		5
Aggiunto amministrativo	C	25				1		26
Disegnatore	C	1						1
Geometra	C	6						6
Istruttore Tecnico	C	3						3
Operatore Programmatore	C	2						2
Perito Agrario	C	1						1
Sorvegliante Stradale	C	4						4
Assistente tecnico viabilità	C	7					3	10
Ragioniere	C	2						2
Vigile Provinciale	C	6		1			1	8
Totale cat. C	C	57	0	1	1	4		63
Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	17						17
Istruttore Direttivo Statistico	D1		1					1
Istruttore Direttivo Contabile	D1	3				1		4
Istruttore Direttivo Informatico	D1	1		1				2

Istruttore Direttivo Tecnico	D1	24	1	2				27
Istr. Direttivo specialista in strutture	D1		4	1	2			7
Istr. Dir. specialista in pianificazione	D1			2				2
Istruttore Direttivo di Vigilanza	D1	3						3
Totale cat. D (pos.di accesso D1)	D1	48	6	6	3	0		63
Analista di Sistema	D3	2						2
Analista di Procedure	D3	1						1
Consigliere Amministrativo	D3	4						4
Consigliere Contabile	D3	1						1
Funzionario Tecnico	D3	5						5
Funzionario di Vigilanza	D3	1						1
Totale cat. D (pos.di accesso D3)	D3	14	0	0	0	14		14
Dirigente	DIR	1	2+2 ad interim					5
Totale cat. Dirigenziale	DIR	1	0	0				5
Totale complessivo		150	10	9	6	18		179

* comprensivi dei posti da conservare al personale in aspettativa

Formazione

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

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

Alla luce di questi elementi, la proposta formativa rivolta al personale persegue i seguenti obiettivi:

- prevedere percorsi di formazione iniziale a carattere teorico e pratico concentrati nel primo periodo successivo all'assunzione;
- assicurare l'aggiornamento giuridico normativo;
- assicurare la tempestiva formazione obbligatoria per i soggetti previsti a fini della tutela della sicurezza sul lavoro;
- offrire opportunità formative, anche a maggior strutturazione, che favoriscano i percorsi individuali di crescita professionale.

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

- formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, preferibilmente da realizzare con piattaforme on line, ad esempio, quelle gratuitamente messe a disposizione da Self –Emilia

Romagna;

b) formazione professionalizzante sia di aggiornamento, con riguardo agli ambiti generali e trasversali, come a quelli specifici e tecnici, che a carattere costitutivo, in caso di nuove assunzioni o cambiamento di mansioni, modifiche normative, innovazioni organizzative, tecnologiche o procedurali;

c) formazione specifica rivolta ai nuovi assunti e formazione obbligatoria.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del PIAO avviene mediante i seguenti strumenti

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

ALLEGATI AL PIAO:

2.2.A) Obiettivi per stakeholder;

2.2.B) Obiettivi gestionali strategici;

2.2.C) Schede progetti speciali;

2.2.D) Piano di miglioramento PNRR;

2.3.A) Contesto economico-sociale;

2.3.B) Quadro criminologico;

2.3.C) Analisi generale del rischio;

2.3.D) Obblighi di pubblicazione.