



Provincia
di Ancona

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

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

Sommario

INTRODUZIONE	4
Premessa generale e Quadro normativo	4
Metodologia utilizzata per la costruzione del PIAO	6
1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	7
2 – SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	8
2.1 VALORE PUBBLICO	8
2.1.1 Obiettivi generali e specifici di valore pubblico.....	8
Sintesi del Valore Pubblico della Provincia di Ancona.....	11
Valore Pubblico – Obiettivi – Area Organizzativa.....	13
2.1.2 Semplificazione e digitalizzazione.....	28
2.2 PERFORMANCE	29
2.2.1 OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALI/DI SETTORE	29
2.2.2 OBIETTIVI E PERFORMANCE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE	39
2.2.2.1. Evoluzione del quadro normativo.....	39
2.2.2.2. Contesto.....	41
2.2.2.3. La situazione occupazionale nella Provincia di Ancona	41
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	47
2.3.1 VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO	47
2.3.1.1 Caratteristiche del territorio provinciale	48
2.3.1.2 Relazione con gli stakeholder. Coinvolgimento dei cittadini ed altri portatori di interessi esterni ed interni.....	55
2.3.2 VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO	56
2.3.2.1 Conclusioni analisi contesto esterno e interno	58
2.3.3 MAPPATURA DEI PROCESSI. IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI POTENZIALI E CONCRETI.....	58
2.3.4 PROGETTAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO	60
2.3.4.1 Misure generali MG	60
2.3.4.2 Misure specifiche MS.....	64
2.3.5 PROGRAMMAZIONE DELL'ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA	66
2.3.6 CONCLUSIONI.....	68
2.3.7 ALLEGATI	68
3 – SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	70
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE	70
3.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	77

3.2.1 Premessa e quadro normativo	77
3.2.2 Linee generali della formazione	80
3.2.3 Il sistema organizzativo della formazione.....	81
3.2.4 Il percorso di costruzione della programmazione dei fabbisogni formativi	81
3.2.5 Le proposte formative	82
3.2.6 Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso e qualificazione del personale laureato e non laureato	82
3.2.7 Il programma delle iniziative formative.....	82
3.2.8 La valutazione delle attività formative	82
3.2.9 Conclusioni	83
3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	83
3.3.1 Riferimenti normativi	83
3.3.2 Condizionalità e Fattori abilitanti.....	84
3.3.3 Obiettivi.....	85
3.3.4 Contributi al miglioramento della Performance.....	85
4 – SEZIONE MONITORAGGIO	86

INTRODUZIONE

Premessa generale e Quadro normativo

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

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

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

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

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

Le politiche, anche locali, generano degli impatti in termini di benessere sugli utenti e stakeholder che generalmente vengono classificati in: economico sociale-ambientale-sanitario, come rappresentato nelle Linea Guida n. 1/2017 della Funzione Pubblica. Gli impatti esprimono quindi, l'effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio o lungo periodo nell'ottica di creare Valore Pubblico.

La struttura del PIAO prosegue poi con le seguenti sezioni:

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

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, e successivamente modificato dall'art. 10 comma 11-bis del D.L. 29/12/2022 n. 198, convertito in Legge 24/2/2023 n. 14, i termini per l'adozione del PIAO per l'anno 2023 sono differiti dal 31 gennaio al 31 marzo 2023.

Tuttavia, per gli Enti Locali la disciplina di cui all'art. 8, comma 2, del D. M. della Pubblica Amministrazione n. 132 del 30/6/2022, stabilisce 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 (n.d.r. 31 gennaio), è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci".

Metodologia utilizzata per la costruzione del PIAO

Nell'anno 2022 l'elaborazione del PIAO ha rappresentato una prima sperimentazione, suscettibile di futuri miglioramenti nell'esposizione dei contenuti e nel format utilizzato. La redazione del documento fu effettuata in sinergia tra le aree organizzative coinvolte competenti per materia nelle diverse sezioni, mettendo insieme i diversi documenti di programmazione. Per il nuovo PIAO l'impostazione risulta migliorata poiché le diverse competenze si sono integrate nell'impostazione del documento, collegando le diverse sezioni, in una logica di semplificazione e di approccio unitario di "valore pubblico".

In questa logica tutta l'organizzazione è stata coinvolta nella predisposizione del PIAO e lo sarà, soprattutto, per la sua attuazione in quanto dovrà farsi volano per la creazione di valore pubblico.

1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Responsabile: **CARNEVALI DANIELE**

Titolo responsabile: **PRESIDENTE**

Sito istituzionale: www.provincia.ancona.it

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

Cod. IPA: **p_AN**

Cod. Fiscale: **00369930425**

Tipologia: **PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI**

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

Natura Giuridica: **PROVINCE**

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

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

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

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

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

2 – SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

2.1.1 Obiettivi generali e specifici di valore pubblico

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

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

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

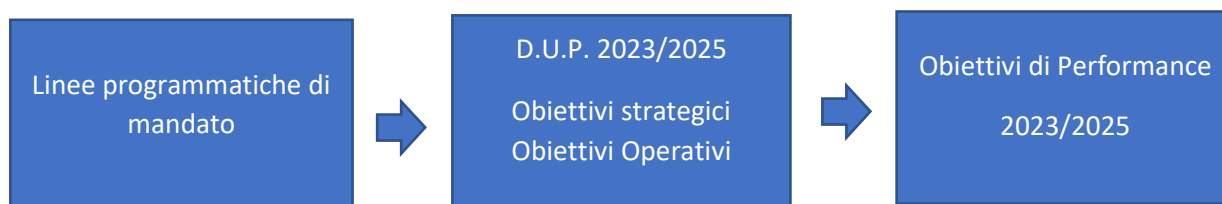
Concretamente, la Provincia di Ancona ha individuato, come previsto dall'art. 3 comma 2 del D. M. sopracitato, il proprio Valore Pubblico negli obiettivi strategici presenti nel Documento Unico di Programmazione adottato ogni anno dall'Ente ed avente orizzonte triennale. È in tale sede, infatti, che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

Linee programmatiche di mandato

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

Partendo da tali ambiti strategici, l'Amministrazione, ogni anno, approva il DUP, da ultimo approvato con delibera del Consiglio Provinciale n. 38 del 27/09/2022 per il triennio 2023/2025 ed aggiornato con deliberazione n. 61 del 15/12/2022, nella cui sezione strategica individua gli indirizzi strategici dell'Ente, declinati in "obiettivi strategici", vale a dire le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione, a sua volta esplicitati in "obiettivi operativi". Tali obiettivi definiti nel Documento Unico di Programmazione sono poi ulteriormente dettagliati negli obiettivi di gestione della Performance dell'ente.

Quanto detto può essere sintetizzato con il seguente schema:



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

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

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

VALORE PUBBLICO

OBIETTIVI STRATEGICI

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

Garantire scuole sicure ed una gestione degli spazi e della rete scolastica adeguata alle esigenze educative e formative degli studenti.

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

Garantire la sostenibilità ambientale e adeguare gli edifici scolastici all'efficientamento energetico.

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

OBIETTIVI TRASVERSALI

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

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

Migliorare i rapporti con i cittadini e le imprese attraverso la semplificazione e digitalizzazione dei servizi ed una migliore accessibilità.

Il **Valore Pubblico** creato dall'azione dell'Ente è identificato nelle linee programmatiche di governo e nello sviluppo delle medesime in "obiettivi strategici" ed "obiettivi operativi", rispettivamente collocati nella Sezione Strategica e nella Sezione Operativa del DUP 2023/2025, adottato con deliberazione del Consiglio provinciale n. 61 del 15/12/2022, alla quale si rinvia per il dettaglio. L'ulteriore passaggio è lo sviluppo degli obiettivi operativi in "obiettivi di performance", che definiscono il livello gestionale di realizzazione degli obiettivi volti alla creazione di valore pubblico, in grado di restituire potenzialmente risultati in termini di impatto delle strategie e delle politiche attuate dall'ente nel corso della gestione.

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

Tutti gli obiettivi di performance 2023, a differenza del PIAO 2022, sono stati inclusi, nell'ottica di creare "valore pubblico", suddivisi nelle due categorie, quella degli obiettivi strategici che derivano dalle linee programmatiche di mandato e dal DUP, e quella degli obiettivi trasversali, che pur se ricompresi negli obiettivi del DUP e della performance, sono stati inclusi come obiettivi trasversali all'azione dell'ente e generatori essi stessi di valore pubblico, come previsto dal D.M. n. 132 del 30/6/2022.

Gli obiettivi sono stati pertanto raggruppati in relazione al "valore pubblico" prodotto, ai quali saranno poi correlati i "risultati attesi" tratti dagli "obiettivi di gestione" della performance 2023, che troveranno espressione nell'apposita sezione ed allegato.

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

Valore Pubblico – Obiettivi – Area Organizzativa

OBIETTIVI STRATEGICI

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

VIABILITA'

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2023/2025	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2023/2025	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Viabilità	1005/0003 -Reperibilità e pronto intervento	3.3.002 - Servizio di emergenza e pronto intervento sulle strade provinciali	3.3 - Viabilità, Gestione e sviluppo - Ing. Dolciotti e Ing. Ulissi
	1005/0007 -Conservazione e miglioramento della rete viaria provinciale	3.3.001 - Lavori di riabilitazione alle sovrastrutture stradali provinciali	
	1005/0008 - Mantenimento dell'efficienza della rete stradale provinciale	3.3.003 - Lavori di adeguamento delle barriere stradali di sicurezza sulle Strade Provinciali varie dei Reparti Operativi della Provincia di Ancona	
Ponti ed altre opere d'arte	1005/0004 - Controllo delle opere d'arte stradali	3.5.001 - Attività di predisposizione di un piano di controllo delle opere d'arte stradali provinciali	3.5 - Controllo ponti e infrastrutture, Catasto strade e trasporti - Ing. Ulissi
	1005/0013 -Mantenimento dell'efficienza dei ponti e delle opere d'arte	3.5.002 - Attività di manutenzione e adeguamento delle opere d'arte stradali	

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

VALORE PUBBLICO: Garantire scuole sicure ed una gestione degli spazi e della rete scolastica adeguata alle esigenze educative e formative degli studenti

EDILIZIA SCOLASTICA e RETE SCOLASTICA

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2023/2025	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2023/2025	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Gestione dell'edilizia scolastica	0402/0002 - Interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria	3.1.001 - Lavori di adeguamento antincendio ITIS Merloni di Fabriano	3.1 - Edilizia scolastica ed Istituzionale, Patrimoni ed espropri - Ing. Vallasciani
	0402/0004 - Sostegno al funzionamento degli istituti scolastici	3.4.001 - Forniture beni e servizi e assegnazione risorse finanziarie agli istituti scolastici	3.4 - Amministrativa, Concessioni, Autorizzazioni ed Economato - Dott.ssa Pollutri
Interventi di adeguamento per edifici esistenti efficienti funzionali e sicuri	0402/0003 - Messa in sicurezza degli edifici scolastici mediante interventi di adeguamento o miglioramento sismico	3.1.003 - Miglioramento sismico dell'ITAS Vivarelli di Fabriano	3.1 - Edilizia scolastica ed Istituzionale, Patrimoni ed espropri - Ing. Vallasciani
		3.1.004 - Adeguamento statico, miglioramento sismico e messa in sicurezza solai corpi B e C dell'ITIS Merloni di Fabriano	
		3.1.006 - Lavori di miglioramento/adeguamento sismico del Liceo Perticari di Senigallia - Sez. Scienze Umane	
	3.1.007 - Lavori di miglioramento/adeguamento sismico dell'ITIS Merloni di Fabriano - Corpi A, Cartiera e Palestra		
	0402/0005 - Edifici scolastici efficienti e funzionali	3.1.002 - Riqualficazione ex Liceo Savoia di Ancona	
3.1.009 - Efficientamento energetico delle Palestre del Liceo Cambi di Falconara Marittima			

Palestre ed impianti sportivi per tutti gli edifici scolastici	0402/0007 - Realizzazione di nuove palestre	3.1.008 - Realizzazione nuova palestra presso IIS Meucci di Castelfidardo	
Programmazione della Rete Scolastica	0407/0001 - Piano di dimensionamento della rete scolastica e dell'offerta formativa	1.3.002 - Piano di programmazione rete scolastica	1.3 - Risorse umane, Organizzazione, Programmazione rete scolastica, Progetti comunitari e Protezione dati - Dott.ssa Lacerra

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

GOVERNO DEL TERRITORIO

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2023/2025	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2023/2025	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Pianificazione e Tutela del territorio	0801/0002 - Stima dell'efficacia amministrativa e coordinamento del monitoraggio ambientale	4.3.002 - Sviluppo della fase di monitoraggio procedimenti VIA	4.3 - Valutazioni e Autorizzazioni Ambientali - Dott.ssa Romagna
	0801/0005 - Verifica della conformità sulla pianificazione urbanistica e valutazione ambientale strategica sugli obiettivi di pianificazione comunale	4.4.002 - Gestione e controllo delle attività che incidono sul governo complessivo del territorio	4.4 Governo del Territorio - Arch. Bugatti
		4.4.003 - Controllo delle attività che incidono sul governo del territorio	
		4.4.004 - Incontri tecnici con i Comuni	
		4.4.005 - Controllo e gestione delle attività di valutazione ambientale strategica che incidono sugli obiettivi di pianificazione	
	0801/0007 - Pianificazione provinciale di settore – Attuazione ed aggiornamento del Programma Provinciale delle Attività Estrattive	4.4.006 - Controllo e gestione delle attività di settore che incidono sul governo complessivo del territorio	4.5 - Pianificazione e Programmazione territoriale di coordinamento e di settore - SIT - Arch. Orciani
		4.5.003 - Collaborazione nella fase di contenzioso del PPAE	
		4.5.008 - Contributo istruttorio ai procedimenti valutativi del IV Settore	
	0801/0009 - Rete Natura 2000 - Gestione dei Siti di competenza	4.5.004 - Gestione Siti Natura 2000. Procedimenti di Valutazione di Incidenza di piani o interventi	

Tutela e Valorizzazione dell'ambiente	0902/0001 - Promozione delle attività ispettiva e di controllo in materia ambientale	4.1.002 - Ispezioni di iniziativa equo distribuite tra le tre matrici ambientali (scarichi idrici, emissioni in atmosfera, rifiuti)	4.1 - Ambiente - Dott.ssa Fuselli
	0903/0001 - Razionalizzazione dei procedimenti autorizzatori ambientali	4.2.001 - Inserimento autorizzazioni nel registro telematico dei rifiuti REcer (Registro nazionale delle autorizzazioni al recupero)	4.2 - Tutela e valorizzazione dell'ambiente, rifiuti, suolo - Ing. Rotoloni
		4.2.003 - Monitoraggio tempistiche dei riscontri alle comunicazioni di campagne mobili	
	0903/0002 - Tutela e valorizzazione del suolo	4.2.002 - Monitoraggio incontri tecnici sui procedimenti di bonifica	
		4.2.004 - Monitoraggio pareri resi sui procedimenti di bonifica	
	0906/0002 - Tutela e valorizzazione delle risorse idriche	4.1.003 - Ricognizione degli endo – procedimenti autorizzativi allo scarico di acque reflue industriali di competenza dell'Area Ambiente e rintracciamento delle relative Autorizzazioni Uniche Ambientali, rilasciate nell'ultimo quinquennio dai SUAP comunali del territorio provinciale	4.1 - Ambiente - Dott.ssa Fuselli
	0908/0001 - Razionalizzazione del procedimento di autorizzazione unica ambientale	4.3.004 - Monitoraggio dei procedimenti di AUA provinciali	4.3 - Valutazioni e Autorizzazioni Ambientali - Dott.ssa Romagna
0908/0003 - Tutela e valorizzazione della matrice emissiva	4.1.004 - Verifica annuale dei Piani Gestione solventi ex art. 275 del D. Lgs. 152/2006	4.1 - Ambiente - Dott.ssa Fuselli	

Valore Pubblico: Garantire la sostenibilità ambientale e adeguare gli edifici scolastici all'efficientamento energetico

TRANSIZIONE ECOLOGICA

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2023/2025	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2023/2025	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Scuole Innovative e Sostenibili	0402/0011 - Adeguamento sismico mediante demolizione e ricostruzione	3.1.005 - Demolizione e ricostruzione plesso "Benincasa" dell'I.I.S. "Savoia-Benincasa" di Ancona	3.1 - Edilizia scolastica ed Istituzionale, Patrimoni ed espropri - Ing. Vallasciani
Sviluppo Energetico Sostenibile	0908/0002 - Semplificazione realizzazione impianti da fonti rinnovabili - fotovoltaici	4.3.003 - Ottimizzazione della fase di avvio del procedimento di autorizzazione unica impianti fotovoltaici	4.3 - Valutazioni e Autorizzazioni Ambientali - Dott.ssa Romagna
	0908/0004 - Miglioramento delle prestazioni energetiche degli edifici e contenimento dei consumi, in materia di impianti termici	4.1.001 - Definizione stato delle ordinanze-ingiunzione, per violazioni in materia di impianti termici, notificate nel corso dell'anno precedente	4.1 - Ambiente - Dott.ssa Fuselli
Sviluppo Sostenibile del Territorio	0801/0006 - Pianificazione territoriale di coordinamento - Aggiornamento e adeguamento del PTC vigente	4.5.002 - Partecipazione alla formazione della nuova Legge Urbanistica regionale	4.5 - Pianificazione e Programmazione territoriale di coordinamento e di settore - SIT - Arch. Orciani
	0801/0008 - Sistema informativo Territoriale - Aggiornamento ed integrazione banche dati ecologico-ambientali del SIT	4.5.007 - Aggiornamento del DB del SIT. Catasto 2023, Depuratori e scolmatori, Valutazioni di Incidenza	
		4.5.001 - Sicurezza e manutenzione del SIT	
	0801/0010 - Rete Natura 2000 - Azioni di valorizzazione dei siti di competenza	4.5.006 - Esecuzione di Monitoraggi faunistici nei siti Natura 2000 per il 2023	
4.5.005 - Realizzazione DB e mappa PdG Ripa Bianca			

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

ASSETTO ISTITUZIONALE E CASA DEI COMUNI

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2023/2025	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2023/2025	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Assistenza ai Comuni	1801/0002 - Collaborazione con i comuni del territorio in merito al reclutamento del personale	1.3.003 - Concorsi unici	1.3 - Risorse umane, Organizzazione, Programmazione rete scolastica, Progetti comunitari e Protezione dati - Dott.ssa Lacerra
	1801/0003 - Assistenza ai comuni ed enti aderenti alla convenzione SUA - Provincia di Ancona	1.4.001 - Attività di supporto ai comuni	1.4 - Appalti e Contratti - Dott.ssa Massaccesi
		1.4.002 - Attività a supporto delle aree/servizi interni	
1.4.003 - Attività legata all'approvazione del nuovo codice dei contratti pubblici			
Programmazione e Controlli	0102/0001 - Controllo di regolarità di tipo amministrativo	1.1.001 - Controllo interno successivo di regolarità amministrativa	1.1 - Affari Generali - Dott.ssa Lampa
	0103/0001 - Verso una nuova programmazione	2.1.001 - Gestione del bilancio 2023/2025	2.1 - Bilancio, Controllo ed Enti Partecipati - Dott.ssa Mengoni
		2.1.002 - Programmazione 2024/2026	
	0103/0006 - Controllo di gestione	PO 2.1.001 - Ottimizzazione degli strumenti di programmazione dell'Ente: il P.I.A.O.	
2.1.008 - Sistema dei controlli intermedi 2023 in capo all'Area: performance, controllo di gestione e controllo strategico. Controllo spesa PNRR			

	0103/0007 - Controllo strategico	2.1.006 - Sistema dei controlli finali 2022 in capo all'Area: performance, controllo di gestione e controllo strategico	
		2.1.007 - Implementazione del sistema degli obiettivi di gestione - performance 2023-2025	
Razionalizzazione dei servizi di funzionamento dell'Ente	0103/0005 - Garantire le forniture e servizi di funzionamento dell'ente in un'ottica di razionalizzazione per quanto di competenza dell'Area	3.4.002 - Gestione degli approvvigionamenti di competenza dell'Area	3.4 - Amministrativa, Concessioni, Autorizzazioni ed Economato - Dott.ssa Pollutri
Salvaguardia degli equilibri di bilancio	0103/0002 - L'equilibrio di bilancio: una virtù' oltre l'obbligo	2.1.003 - Gli Equilibri di bilancio 2023/2025	2.1 - Bilancio, Controllo ed Enti Partecipati - Dott.ssa Mengoni
		2.1.004 - Gestione del debito	
	0103/0004 - Investire pensando al futuro per il territorio e per l'Ente	2.1.005 - Politiche di bilancio rivolte agli investimenti	
Società e organismi partecipati	0103/0003 - Partecipare: prendere parte alla vita dei soggetti partecipati	2.1.009 - Sistema delle partecipate nella Provincia di Ancona	
Supporto agli organi istituzionali	0101/0001 - Supporto agli organi dell'ente	1.1.003 - Supporto agli Organi	1.1 - Affari Generali - Dott.ssa Lampa
	0111/0002 - Gestione del contenzioso e assistenza agli organi e uffici	1.6.001 - Monitoraggio crediti	1.6 - Avvocatura - Avv. Domizio
		1.6.002 - Avvio dell'attività di recupero delle somme a titolo di spese di lite con sentenze anno 2023	
		1.6.003 - Monitoraggio delle cause mediante aggiornamento della banca dati del contenzioso pendente	
1.6.004 - Attività di supporto agli uffici mediante espressione di pareri e consulenza anche verbali nonché partecipazione a riunioni convocate dall'Amministrazione o dagli uffici			

		1.6.005 - Gestione contenzioso giudiziale e stragiudiziale	
Valorizzazione del patrimonio immobiliare	0105/0001 - Valorizzazione e dismissione dei beni immobili non strumentali all'esercizio delle attività istituzionali	3.1.010 - Alienazione Hotel Marche di Senigallia	3.1 - Edilizia scolastica ed Istituzionale, Patrimoni ed espropri - Ing. Vallasciani
	0106/0003 - Progettazione e realizzazione di rilevanti interventi di viabilità e di edilizia scolastica funzionali allo sviluppo del territorio	3.2.001 - S.P. 3 "Della Val Musone" - Variante al padiglione di Osimo	3.2 - Progettazione e Lavori - Ing. Cerasa
		3.2.002 - ITIS "Volterra" Ancona - Miglioramento/adeguamento sismico corpi B e C	
		3.2.003 - Liceo scientifico "Da Vinci" di Jesi - Adeguamento statico-sismico	
3.2.004 - Adeguamento statico e miglioramento sismico dell'IIS Galilei di Jesi - Palazzina B			

OBIETTIVI TRASVERSALI

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

PARI OPPORTUNITA' ED ORGANIZZAZIONE

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2023/2025	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2023/2025	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA	
Pari Opportunità	0101/0002 - Promozioni delle Pari Opportunità sul territorio provinciale	1.1.004 - Azioni positive per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere	1.1 - Affari Generali - Dott.ssa Lampa	Si rinvia per il dettaglio delle misure alla sezione 2 - Valore Pubblico, Performance e anticorruzione, sottosezione 2.2.2. Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere
Sostenere ed accompagnare l'organizzazione dell'Ente	0110/0002 - Gestione delle risorse umane dell'Ente per la valorizzazione delle competenze e professionalità	PO 1.3.002 - Gestione Risorse Umane - Formazione	1.3 - Risorse umane, Organizzazione, Programmazione rete scolastica, Progetti comunitari e Protezione dati - Dott.ssa Lacerra	Si rinvia per il dettaglio alla sezione 3 - Organizzazione e capitale umano, sottosezione 3.2 "Formazione del personale"
		1.3.001 - Gestione Risorse Umane – Sistemazione posizioni INPS		
		PO 1.3.003 - Verso il nuovo modello di Lavoro Agile		Si rinvia per il dettaglio alla sezione 3 - Organizzazione e capitale umano, sottosezione 3.3 "Organizzazione lavoro agile" e alla sezione 2 - Valore Pubblico,

			Performance e anticorruzione, sottosezione 2.2.2. Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere
	0110/0003 - Organizzazione e potenziamento delle risorse umane	1.3.004 - Gestione Risorse Umane – Potenziamento della struttura organizzativa dell'Ente	Si rinvia per il dettaglio alla sezione 3 - Organizzazione e capitale umano, sottosezione 3.1 "Struttura organizzativa e piano triennale del fabbisogno di personale" e della sottosezione 2.2.2. Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

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

TRASPARENZA E PREVENZIONE CORRUZIONE

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2023/2025	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2023/2025	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA	
Prevenzione e contrasto alla Corruzione – Trasparenza	0101/0003 - Promuovere processi finalizzati alla prevenzione della corruzione e la trasparenza	PO 1.1.001 - Prevenzione della corruzione e Trasparenza	1.1 - Affari Generali - Dott.ssa Lampa	Si rinvia per il dettaglio delle misure alla sezione 2 - Valore Pubblico, Performance e anticorruzione, sottosezione 2.3. "Rischi corruttivi e trasparenza"
		1.1.002 - Prevenzione della corruzione e trasparenza		

Valore Pubblico: Migliorare i rapporti con i cittadini e le imprese attraverso la semplificazione e la digitalizzazione dei servizi ed una migliore accessibilità

DIGITALIZZAZIONE E ACCESSIBILITA'

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2023/2025	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2023/2025	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Trasformazione digitale	0108/0003 - Rafforzamento della collaborazione in rete	1.5.005 - Progetto di rafforzamento della connessione telematica internet	1.5 - Informatica e telematica - Dott. Lumachini
	0108/0004 - Adeguamento delle capacità della Server Farm	1.5.001 - Progetto di sostituzione degli apparati core della rete provinciale	
		1.5.006 - Sostituzione del sistema di backup	
		1.5.007 - Progetto razionalizzazione della Server Farm	
	0108/0005 - Nuove postazioni di lavoro	1.5.008 - Nuovi dispositivi utente	
	0108/0006 - Implementazione attività ed innovazioni per la transizione digitale dell'ente	1.5.003 - Progetto PNRR Misura 1.4.4	1.1 - Affari generali - Dott.ssa Lampa; 1.5 - Informatica e telematica - Dott. Lumachini
		PO 1.5.001 - Percorso formativo verso la transizione digitale	
	0108/0007 - Sicurezza	PO 1.5.002 - Accessibilità della modulistica amministrativa	1.5 - Informatica e telematica - Dott. Lumachini
		1.5.002 - Progetto SIEM (Security Information and Event Management)	
		1.5.004 - Progetto sperimentale implementazione sistema di gestione password	

Protezione e libera circolazione dati personali	0110/0001 - Adeguamento ed aggiornamento alla normativa in materia di protezione e libera circolazione dei dati di cui al GDPR 679/2016 e al D.LGS 101/2018	PO 1.3.001 - Gestione Risorse Umane – Privacy	1.3 - Risorse umane, Organizzazione, Programmazione rete scolastica, Progetti comunitari e Protezione dati - Dott.ssa Lacerra
---	---	---	---

SEMPLIFICAZIONE E REINGEGNERIZZAZIONE

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2023/2025	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2023/2025	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA	
Sviluppo sostenibile del territorio	0801/0004 - Partecipazione alla creazione di strumenti urbanistici sostenibili	4.4.001 - Modulo online per Screening VAS semplificato	0901 - 4.4 - Area Governo del Territorio - Arch. Bugatti	
Sicurezza e vigilanza: funzioni di polizia provinciale	0301/0002 - Efficace e puntuale attività di controllo e vigilanza in materia di codice della strada	1.2.002 - Miglioramento del presidio e controllo sulle strade provinciali anche mediante sperimentazione di nuove strumentazioni tecnologiche	010301 - 1.2 - Area Polizia Provinciale - Dott. Gambelli	Si rinvia per il dettaglio delle misure alla sezione 2 - Valore Pubblico, Performance e anticorruzione, sottosezione 2.1.2 "Semplificazione e digitalizzazione" e alla sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"
	0301/0003 - Controllo faunistico venatorio e sulla pesca nelle acque interne	1.2.003 - Sperimentazione di un format digitale delle richieste di intervento e raccolta informatizzata delle richieste degli stakeholders		
	0301/0001 - Gestione dei procedimenti amministrativi in materia di polizia provinciale	1.2.004 - Digitalizzazione ed informatizzazione dei procedimenti e della conservazione dati connessi alle attività dell'Area		

CUSTOMER SATISFACTION

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2023/2025	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2023/2025	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA	
Sicurezza e vigilanza: funzioni di polizia provinciale	0301/0001 - Gestione dei procedimenti amministrativi in materia di polizia provinciale	1.2.001 - Proposta di un questionario destinato agli stakeholders	1.2 - Area Polizia Provinciale - Dott. Gambelli	Si rinvia per il dettaglio delle misure alla sezione 2 - Valore Pubblico, Performance e anticorruzione - sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"
Trasporti	1005/0005 - Garantire la percorribilità ai trasporti eccezionali	3.5.003 - Rilevazione grado di soddisfazione dell'utenza in merito all'attività di rilascio delle autorizzazioni alla circolazione dei veicoli eccezionali e dei trasporti eccezionali	3.5 - Area Controllo ponti e infrastrutture, Catasto strade e Trasporti - Ing. Ulissi	
Pianificazione e tutela del territorio	0801/0001 - Ottimizzazione del servizio autorizzativo di VIA	4.3.001 - Rilevazione della soddisfazione dell'utenza (customer satisfaction)	4.3 - Area Valutazioni e Autorizzazioni Ambientali - Dott.ssa Romagna	

2.1.2 Semplificazione e digitalizzazione

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

Nel 2023 proseguono gli interventi per acquisire livelli più elevati di supporto della sicurezza che accompagnano il potenziamento della rete. Si procede alla razionalizzazione della Server Farm Viene attraverso la dismissione degli apparati obsoleti e la sostituzione degli apparati principali della rete provinciale con sistemi in linea con le tecnologie e con le rafforzate capacità dei collegamenti ad Internet ed alle sedi decentrate. L' introduzione di un sistema SIEM (Security Information and Event Management) permetterà di memorizzare log dettagliati per il controllo delle connessioni interne e esterne, connessioni VPN per lo smart working, accessi al dominio e agli apparati di rete. Viene iniziata una sperimentazione per un sistema utente di gestione delle password. Il sistema di backup per la salvaguardia ed il recupero dei dati prevede sostituzioni ed integrazioni in attesa del progressivo spostamento di servizi e dati verso sistemi in cloud.

Transizione digitale, accessibilità e supporto utenti

Nel 2023 è prevista l'estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – Spid, Cie e l'implementazione del Login with eidas al sistema di accesso dei pagamenti dell'Ente, attraverso la realizzazione di un apposito progetto del PNRR. Proseguirà il percorso per migliorare la conformità alle norme sulla accessibilità con l'adeguamento ai requisiti del manuale di gestione dei flussi documentali e della modulistica dell'Ente. Nuovi corsi di formazione sul digitale potranno accrescere la consapevolezza sui temi della transizione digitale e sul lavoro collaborativo da parte dell'utenza.

Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare

Le procedure da semplificare e da reingegnerizzare per l'esercizio 2023 sono state previste negli obiettivi di performance individuale di settore, riportando per gli stessi i risultati attesi ed i relativi indicatori. Nella precedente tabella "Valore Pubblico – Obiettivi trasversali" sono state riportate le procedure da semplificare e reingegnerizzare. Di seguito si riportano gli obiettivi di gestione 2023 coinvolti nei processi di reingegnerizzazione:

- Modulo on line per Screening VAS semplificato (Area Governo del Territorio);
- Miglioramento del presidio e controllo sulle strade provinciali anche mediante sperimentazione di nuove strumentazioni tecnologiche (Area Polizia provinciale);
- Sperimentazione di un format digitale delle richieste di intervento e raccolta informatizzata delle richieste degli stakeholders (Area Polizia provinciale);
- Digitalizzazione ed informatizzazione dei procedimenti e della conservazione dati connessi alle attività dell'Area (Area Polizia provinciale).

2.2 PERFORMANCE

2.2.1 OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALI/DI SETTORE

La Sezione Performance è stata predisposta secondo quanto previsto dal capo II del D.lgs. 150/09 e contiene gli obiettivi misurati da indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione, in aderenza al vigente Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance. Gli obiettivi sono distinti tra obiettivi gestionali di performance organizzativa dell'Ente e obiettivi di performance di settore o individuali, assegnati ai responsabili di area organizzativa e alla dirigenza, unitamente alle risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate nel PEG 2023/2025 con decreto del Presidente n. 4 del 09/01/2023.

L'Ente per l'esercizio 2023 conferma le importanti novità introdotte nell'anno 2022 in relazione al sistema di programmazione e gestione, implementando l'apposita procedura informativa che oltre ad inquadrare gli obiettivi nell'ambito delle strategie delle linee di programmazione e degli obiettivi strategici del DUP, consente l'elaborazione, il monitoraggio degli obiettivi gestionali di performance per le verifiche intermedia e finale, finalizzate al raggiungimento dei risultati, presupposto per la successiva valutazione.

Entrando nello specifico del documento si precisa che la sezione performance 2023/2025 si articola in:

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

Obiettivi di Performance Organizzativa

In relazione agli obiettivi di performance organizzativa per l'anno 2023, quantificati in n. 7, l'Ente ha in parte confermato gli obiettivi dello scorso anno, anche al fine di consolidare la sperimentazione in materia di performance organizzativa ed in particolare di funzioni di supporto ed indicatori comuni, come previsti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (circolare 30.12.2019), anche al fine di favorire analisi di benchmarking; in parte ha previsto nuovi obiettivi di performance, in coerenza ad alcuni aspetti innovativi che vedono l'Ente protagonista di determinate scelte.

Nel 2023, vengono confermati gli obiettivi relativi alla Prevenzione della corruzione ed alla Trasparenza, alle Pari opportunità, alla Protezione e libera circolazione dei dati, alla Formazione del personale per la valorizzazione delle competenze con possibilità di estensione anche ai comuni e percorsi formativi verso la transizione digitale, al Lavoro Agile, che trovano esplicitazione sia nella tabella del "Valore Pubblico – Obiettivi trasversali" che nelle specifiche sezioni del presente documento. Sono confermati l'obiettivo per l'ottimizzazione degli strumenti di programmazione che vede impegnati in modo sinergico diversi responsabili d'area, ciascuno per le proprie competenze.

È presente invece un nuovo obiettivo, in tema di accessibilità della modulistica amministrativa, al fine di implementare attività ed innovazioni per la transizione digitale.

Obiettivi di Performance Individuale/di Settore

In relazione agli obiettivi di performance individuale/di settore per l'anno 2023, quantificati in 89, è stata data necessaria continuità ad alcuni aspetti che hanno contraddistinto la performance di settore dello scorso anno. Di seguito le peculiarità che caratterizzano la Performance di settore – anno 2023:

- La performance di settore è strettamente connessa alle scelte operate sul fronte della performance organizzativa.
- Agli obiettivi di performance di settore sono associati gli obiettivi operativi e strategici del DUP, in modo tale che ad ogni obiettivo operativo è associato uno o più obiettivi di gestione.
- La performance di settore 2023 si espande a tutte le attività dell'Ente e consentirà di dare un riscontro puntuale ed esaustivo dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo.
- La presenza di alcuni obiettivi individuali di settore connessi alla semplificazione e reingegnerizzazione dei processi/servizi.
- La presenza di alcuni obiettivi di valutazione della soddisfazione degli stakeholders.
- La presenza di obiettivi che favoriscono la digitalizzazione nell'ottica di una maggiore accessibilità.
- La presenza di obiettivi relativi alla realizzazione dei progetti in materia di edilizia scolastica finanziati con i fondi del P.N.R.R., nonché le relative attività di controllo e la cabina di regia per verificarne lo stato di attuazione periodico.
- L'obiettivo diventa il presupposto anche per la definizione dello stato di attuazione dell'obiettivo operativo in sede di verifiche intermedia e finale con il quale esplicitare il "controllo strategico".

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

In sintesi, si riportano l'elenco degli obiettivi di gestione della Performance 2023, con indicazione degli obiettivi operativi del DUP di riferimento, le pesature e le aree organizzative di assegnazione. L'OIV ha espresso il parere favorevole con verbale n. 6 del 21/3/2023, ai sensi del regolamento sul Sistema di misurazione e valutazione delle Performance (S.Mi.Va.P), acquisito al protocollo Ente con n. 8948 del 22/3/2023.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2023

OBIETTIVI DI GESTIONE	Obiettivi Operativi	PESO	AREA	Responsabile
PO 1.1.001 - Prevenzione della corruzione e Trasparenza	0101/0003 - Promuovere processi finalizzati alla prevenzione della corruzione e la trasparenza	20	1.1 - Area Affari Generali	Segr. Gen. Savini Marina, Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Lampa Laura)
PO 1.3.001 - Gestione Risorse Umane – Privacy	0110/0001 - Adeguamento ed aggiornamento alla normativa in materia di protezione e libera circolazione dei dati di cui al GDPR 679/2016 e al D.LGS 101/2018	10	1.3 - Area Risorse umane, Organizzazione, Programmazione rete scolastica, Progetti comunitari e Protezione dati	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Lacerra Anna Laura)
PO 1.3.002 - Gestione Risorse Umane - Formazione	0110/0002 - Gestione delle risorse umane dell'Ente per la valorizzazione delle competenze e professionalità	20		
PO 1.3.003 - Verso il nuovo modello di Lavoro Agile	0110/0002 - Gestione delle risorse umane dell'Ente per la valorizzazione delle competenze e professionalità	10		
PO 1.5.001 - Percorso formativo verso la transizione digitale	0108/0006 - Implementazione attività ed innovazioni per la transizione digitale dell'ente	10	1.5 - Area Informatica e Telematica	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Lumachini Claudio)
PO 1.5.002 - Accessibilità della modulistica amministrativa	0108/0006 - Implementazione attività ed innovazioni per la transizione digitale dell'ente	15	1.5 - Area Informatica e Telematica - 1.1 - Affari generali	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Lumachini Claudio - Dott.ssa Lampa)
PO 2.1.001 - Ottimizzazione degli strumenti di programmazione dell'Ente: il P.I.A.O.	0103/0001 - Verso una nuova programmazione	15	2.1 - Area Bilancio, Controllo ed Enti partecipati	Segr. Gen. Savini Marina, Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Mengoni Meri)
		100		

PERFORMANCE INDIVIDUALE - DI SETTORE 2023

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

SETTORE I

1.1 - Area Affari Generali

1.1.001 - Controllo interno successivo di regolarità amministrativa	0102/0001 - Controllo di regolarità di tipo amministrativo	30	Segr. Gen. Savini Marina (P.O.: Lampa Laura)
1.1.002 - Prevenzione della corruzione e trasparenza	0101/0003 - Promuovere processi finalizzati alla prevenzione della corruzione e la trasparenza	40	Segr. Gen. Savini Marina (P.O.: Lampa Laura)
1.1.003 - Supporto agli Organi	0101/0001 - Supporto agli organi dell'ente	20	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Lampa Laura)
1.1.004 - Azioni positive per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere	0101/0002 - Promozioni delle Pari Opportunità sul territorio provinciale	10	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Lampa Laura)
		100	

1.2 - Area Polizia Provinciale

1.2.001 - Proposta di un questionario destinato agli stakeholders	0301/0001 - Gestione dei procedimenti amministrativi in materia di polizia provinciale	20	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Gambelli Pierfrancesco)
1.2.002 - Miglioramento del presidio e controllo sulle strade provinciali anche mediante sperimentazione di nuove strumentazioni tecnologiche	0301/0002 - Efficace e puntuale attività di controllo e vigilanza in materia di codice della strada	30	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Gambelli Pierfrancesco)
1.2.003 - Sperimentazione di un format digitale delle richieste di intervento e raccolta informatizzata delle richieste degli stakeholders	0301/0003 - Controllo faunistico venatorio e sulla pesca nelle acque interne	30	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Gambelli Pierfrancesco)
1.2.004 - Digitalizzazione ed informatizzazione dei procedimenti e della conservazione dati connessi alle attività dell'Area	0301/0001 - Gestione dei procedimenti amministrativi in materia di polizia provinciale	20	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Gambelli Pierfrancesco)
100			

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

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

1.4 - Area Appalti e Contratti

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

1.5 - Area Informatica e Telematica

1.5.001 - Progetto di sostituzione degli apparati core della rete provinciale	0108/0004 - Adeguamento delle capacità della Server Farm	15	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Lumachini Claudio)
1.5.002 - Progetto SIEM (Security Information and Event Management)	0108/0007 - Sicurezza	10	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Lumachini Claudio)
1.5.003 - Progetto PNRR Misura 1.4.4	0108/0006 - Implementazione attività ed innovazioni per la transizione digitale dell'ente	20	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Lumachini Claudio)

1.5.004 - Progetto sperimentale implementazione sistema di gestione password	0108/0007 - Sicurezza	15	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Lumachini Claudio)
1.5.005 - Progetto di rafforzamento della connessione telematica internet	0108/0003 - Rafforzamento della collaborazione in rete	10	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Lumachini Claudio)
1.5.006 - Sostituzione del sistema di backup	0108/0004 - Adeguamento delle capacità della Server Farm	10	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Lumachini Claudio)
1.5.007 - Progetto razionalizzazione della Server Farm	0108/0004 - Adeguamento delle capacità della Server Farm	10	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Lumachini Claudio)
1.5.008 - Nuovi dispositivi utente	0108/0005 - Nuove postazioni di lavoro	10	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Lumachini Claudio)
		100	

1.6 - Area Avvocatura

1.6.001 - Monitoraggio crediti	0111/0002 - Gestione del contenzioso e assistenza agli organi e uffici	10	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Domizio Claudia)
1.6.002 - Avvio dell'attività di recupero delle somme a titolo di spese di lite con sentenze anno 2023	0111/0002 - Gestione del contenzioso e assistenza agli organi e uffici	20	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Domizio Claudia)
1.6.003 - Monitoraggio delle cause mediante aggiornamento della banca dati del contenzioso pendente	0111/0002 - Gestione del contenzioso e assistenza agli organi e uffici	20	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Domizio Claudia)
1.6.004 - Attività di supporto agli uffici mediante espressione di pareri e consulenza anche verbali nonché partecipazione a riunioni convocate dall'Amministrazione o dagli uffici.	0111/0002 - Gestione del contenzioso e assistenza agli organi e uffici	20	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Domizio Claudia)
1.6.005 - Gestione contenzioso giudiziale e stragiudiziale	0111/0002 - Gestione del contenzioso e assistenza agli organi e uffici	30	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Domizio Claudia)
		100	

SETTORE II

2.1 - Area Bilancio, Controllo ed Enti partecipati

2.1.001 - Gestione del bilancio 2023/2025	0103/0001 - Verso una nuova programmazione	20	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Mengoni Meri)
2.1.002 - Programmazione 2024/2026	0103/0001 - Verso una nuova programmazione	5	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Mengoni Meri)
2.1.003 - Gli Equilibri di bilancio 2023/2025	0103/0002 - L'equilibrio di bilancio: una virtù oltre l'obbligo	15	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Mengoni Meri)
2.1.004 - Gestione del debito	0103/0002 - L'equilibrio di bilancio: una virtù oltre l'obbligo	10	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Mengoni Meri)
2.1.005 - Politiche di bilancio rivolte agli investimenti	0103/0004 - Investire pensando al futuro per il territorio e per l'Ente	10	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Mengoni Meri)
2.1.006 - Sistema dei controlli finali 2022 in capo all'Area: performance, controllo di gestione e controllo strategico	0103/0007 - Controllo strategico	10	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Mengoni Meri)
2.1.007 - Implementazione del sistema degli obiettivi di gestione - performance 2023/2025	0103/0007 - Controllo strategico	10	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Mengoni Meri)

2.1.008 - Sistema dei controlli intermedi 2023 in capo all'Area: performance, controllo di gestione e controllo strategico. Controllo spesa PNRR	0103/0006 - Controllo di gestione	10	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Mengoni Meri)
2.1.009 - Sistema delle partecipate nella Provincia di Ancona	0103/0003 - Partecipare: prendere parte alla vita dei soggetti partecipati	10	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Mengoni Meri)
		100	

SETTORE III

3.1 - Area Edilizia Scolastica ed Istituzionale, Patrimonio ed Espropri

3.1.001 - Lavori di adeguamento antincendio ITIS Merloni di Fabriano	0402/0002 - Interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria	10	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Vallasciani Alessandra)
3.1.002 - Riqualificazione ex Liceo Savoia di Ancona	0402/0005 - Edifici scolastici efficienti e funzionali	10	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Vallasciani Alessandra)
3.1.003 - Miglioramento sismico dell'ITAS Vivarelli di Fabriano	0402/0003 - Messa in sicurezza degli edifici scolastici mediante interventi di adeguamento o miglioramento sismico	10	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Vallasciani Alessandra)
3.1.004 - Adeguamento statico, miglioramento sismico e messa in sicurezza solai corpi B e C dell'ITAS Merloni di Fabriano	0402/0003 - Messa in sicurezza degli edifici scolastici mediante interventi di adeguamento o miglioramento sismico	10	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Vallasciani Alessandra)
3.1.005 - Demolizione e ricostruzione plesso "Benincasa" dell'I.I.S. "Savoia-Benincasa" di Ancona	0402/0011 - Adeguamento sismico mediante demolizione e ricostruzione	10	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Vallasciani Alessandra)
3.1.006 - Lavori di miglioramento/adequamento sismico del Liceo Perticari di Senigallia - Sez. Scienze Umane	0402/0003 - Messa in sicurezza degli edifici scolastici mediante interventi di adeguamento o miglioramento sismico	10	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Vallasciani Alessandra)
3.1.007 - Lavori di miglioramento/adequamento sismico dell'ITAS Merloni di Fabriano - Corpi A, Cartiera e Palestra	0402/0003 - Messa in sicurezza degli edifici scolastici mediante interventi di adeguamento o miglioramento sismico	10	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Vallasciani Alessandra)
3.1.008 - Realizzazione nuova palestra presso IIS Meucci di Castelfidardo	0402/0007 - Realizzazione di nuove palestre	10	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Vallasciani Alessandra)
3.1.009 - Efficientamento energetico delle Palestre del Liceo Cambi di Falconara Marittima	0402/0005 - Edifici scolastici efficienti e funzionali	10	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Vallasciani Alessandra)
3.1.010 - Alienazione Hotel Marche di Senigallia	0105/0001 - Valorizzazione e dismissione dei beni immobili non strumentali all'esercizio delle attività istituzionali	10	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Vallasciani Alessandra)
		100	

3.2 - Progettazione e Lavori

3.2.001 - S.P. 3 "Della Val Musone" - Variante al padiglione di Osimo	0106/0003 - Progettazione e realizzazione di rilevanti interventi di viabilità e di edilizia scolastica funzionali allo sviluppo del territorio	30	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Cerasa Riccardo)
3.2.002 - ITIS "Volterra" Ancona - Miglioramento/adequamento sismico corpi B e C	0106/0003 - Progettazione e realizzazione di rilevanti interventi di viabilità e di edilizia scolastica funzionali allo sviluppo del territorio	30	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Cerasa Riccardo)
3.2.003 - Liceo scientifico "Da Vinci" di Jesi - Adeguamento statico-sismico	0106/0003 - Progettazione e realizzazione di rilevanti interventi di viabilità e di edilizia scolastica funzionali allo sviluppo del territorio	30	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Cerasa Riccardo)

3.2.004 - Adeguamento statico e miglioramento sismico dell'IIS Galilei di Jesi - Palazzina B	0106/0003 - Progettazione e realizzazione di rilevanti interventi di viabilità e di edilizia scolastica funzionali allo sviluppo del territorio	10	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Cerasa Riccardo)
100			

3.3 - Area Viabilità - Gestione e sviluppo

3.3.001 - Lavori di riabilitazione alle sovrastrutture stradali provinciali	1005/0007 - Conservazione e miglioramento della rete viaria provinciale	30	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Dolciotti Giacomo – Ulissi Monica)
3.3.002 - Servizio di emergenza e pronto intervento sulle strade provinciali	1005/0003 - Reperibilità e pronto intervento	30	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Dolciotti Giacomo – Ulissi Monica)
3.3.003 - Lavori di adeguamento delle barriere stradali di sicurezza sulle Strade Provinciali varie dei Reparti Operativi della Provincia di Ancona	1005/0008 - Mantenimento dell'efficienza della rete stradale provinciale	40	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Dolciotti Giacomo – Ulissi Monica)
100			

3.4 - Area Amministrativa, Concessioni, Autorizzazioni ed Economato

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

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

3.5.001 - Attività di predisposizione di un piano di controllo delle opere d'arte stradali provinciali	1005/0004 - Controllo delle opere d'arte stradali	30	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Ulissi Monica)
3.5.002 - Attività di manutenzione e adeguamento delle opere d'arte stradali	1005/0013 - Mantenimento dell'efficienza dei ponti e delle opere d'arte	30	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Ulissi Monica)
3.5.003 - Rilevazione grado di soddisfazione dell'utenza in merito all'attività di rilascio delle autorizzazioni alla circolazione dei veicoli eccezionali e dei trasporti eccezionali	1005/0005 - Garantire la percorribilità ai trasporti eccezionali	20	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Ulissi Monica)
3.5.004 - Esami per l'accertamento dell'idoneità professionale per trasporto su strada di merci e viaggiatori in conto terzi, per l'esercizio di trasporto di persone mediante servizi pubblici non di linea (taxi e NCC), per l'esercizio dell'attività di insegnante e di istruttore di scuola guida e per l'esercizio dell'attività di consulenza per la circolazione dei mezzi di trasporto	1005/0006 - Attività autorizzative e di controllo relative ai trasporti	20	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Ulissi Monica)
		100	
SETTORE IV			

4.1 - Area Ambiente

4.1.001 - Definizione stato delle ordinanze-ingiunzione, per violazioni in materia di impianti termici, notificate nel corso dell'anno precedente	0908/0004 - Miglioramento delle prestazioni energetiche degli edifici e contenimento dei consumi, in materia di impianti termici	25	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Fuselli Antonella)
4.1.002 - Ispezioni di iniziativa equo distribuite tra le tre matrici ambientali (scarichi idrici, emissioni in atmosfera, rifiuti)	0902/0001 - Promozione delle attività ispettiva e di controllo in materia ambientale	25	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Fuselli Antonella)
4.1.003 - Ricognizione degli endo – procedimenti autorizzativi allo scarico di acque reflue industriali di competenza dell'Area Ambiente e rintracciamento delle relative Autorizzazioni Uniche Ambientali, rilasciate nell'ultimo quinquennio dai SUAP comunali del territorio provinciale	0906/0002 - Tutela e valorizzazione delle risorse idriche	25	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Fuselli Antonella)
4.1.004 - Verifica annuale dei Piani Gestione solventi ex art. 275 del D. Lgs. 152/2006	0908/0003 - Tutela e valorizzazione della matrice emissiva	25	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Fuselli Antonella)
		100	

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

4.2.001 - Inserimento autorizzazioni nel registro telematico dei rifiuti REcer (Registro nazionale delle autorizzazioni al recupero)	0903/0001 - Razionalizzazione dei procedimenti autorizzatori ambientali	30	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Rotoloni Maria Cristina)
4.2.002 - Monitoraggio incontri tecnici sui procedimenti di bonifica	0903/0002 - Tutela e valorizzazione del suolo	20	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Rotoloni Maria Cristina)
4.2.003 - Monitoraggio tempistiche dei riscontri alle comunicazioni di campagne mobili	0903/0001 - Razionalizzazione dei procedimenti autorizzatori ambientali	20	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Rotoloni Maria Cristina)
4.2.004 - Monitoraggio pareri resi sui procedimenti di bonifica	0903/0002 - Tutela e valorizzazione del suolo	30	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Rotoloni Maria Cristina)
		100	

4.3 - Area Valutazioni e Autorizzazioni Ambientali

4.3.001 - Rilevazione della soddisfazione dell'utenza (customer satisfaction)	0801/0001 - Ottimizzazione del servizio autorizzativo di VIA	30	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Romagna Raffaella)
4.3.002 - Sviluppo della fase di monitoraggio procedimenti VIA	0801/0002 - Stima dell'efficacia amministrativa e coordinamento del monitoraggio ambientale	20	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Romagna Raffaella)
4.3.003 - Ottimizzazione della fase di avvio del procedimento di autorizzazione unica impianti fotovoltaici	0908/0002 - Semplificazione realizzazione impianti da fonti rinnovabili - fotovoltaici	30	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Romagna Raffaella)
4.3.004 - Monitoraggio dei procedimenti di AUA provinciali	0908/0001 - Razionalizzazione del procedimento di autorizzazione unica ambientale	20	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Romagna Raffaella)
		100	

4.4 - Area Governo del Territorio

4.4.001 - Modulo online per Screening VAS semplificato	0801/0004 - Partecipazione alla creazione di strumenti urbanistici sostenibili	25	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Bugatti Sergio)
4.4.002 - Gestione e controllo delle attività di pianificazione che incidono sul governo complessivo del territorio	0801/0005 - Verifica della conformità sulla pianificazione urbanistica e valutazione ambientale strategica sugli obiettivi di pianificazione comunale	20	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Bugatti Sergio)
4.4.003 - Controllo delle attività che incidono sul governo del territorio	0801/0005 - Verifica della conformità sulla pianificazione urbanistica e valutazione ambientale strategica sugli obiettivi di pianificazione comunale	15	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Bugatti Sergio)
4.4.004 - Incontri tecnici con i Comuni	0801/0005 - Verifica della conformità sulla pianificazione urbanistica e valutazione ambientale strategica sugli obiettivi di pianificazione comunale	10	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Bugatti Sergio)
4.4.005 - Controllo e gestione delle attività di valutazione ambientale strategica che incidono sugli obiettivi di pianificazione	0801/0005 - Verifica della conformità sulla pianificazione urbanistica e valutazione ambientale strategica sugli obiettivi di pianificazione comunale	15	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Bugatti Sergio)
4.4.006 - Controllo e gestione delle attività di settore che incidono sul governo complessivo del territorio	0801/0005 - Verifica della conformità sulla pianificazione urbanistica e valutazione ambientale strategica sugli obiettivi di pianificazione comunale	15	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Bugatti Sergio)
		100	

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

4.5.001 - Sicurezza e manutenzione del SIT	0801/0008 - Sistema informativo Territoriale - Aggiornamento ed integrazione banche dati ecologico- ambientali del SIT	5	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Orciani Massimo)
4.5.002 - Partecipazione alla formazione della nuova Legge Urbanistica regionale	0801/0006 - Pianificazione territoriale di coordinamento - Aggiornamento e adeguamento del PTC vigente	5	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Orciani Massimo)
4.5.003 - Collaborazione nella fase di contenzioso del PPAE	0801/0007 - Pianificazione provinciale di settore – Attuazione ed aggiornamento del Programma Provinciale delle Attività Estrattive	20	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Orciani Massimo)
4.5.004 - Gestione Siti Natura 2000. Procedimenti di Valutazione di Incidenza di piani o interventi	0801/0009 - Rete Natura 2000 - Gestione dei Siti di competenza	20	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Orciani Massimo)
4.5.005 - Realizzazione DB e mappa PdG Ripa Bianca	0801/0010 - Rete Natura 2000 - Azioni di valorizzazione dei siti di competenza	10	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Orciani Massimo)
4.5.006 - Esecuzione di Monitoraggi faunistici nei siti Natura 2000 per il 2023	0801/0010 - Rete Natura 2000 - Azioni di valorizzazione dei siti di competenza	10	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Orciani Massimo)
4.5.007 - Aggiornamento del DB del SIT. Catasto 2023, Depuratori e scolmatori, Valutazioni di Incidenza	0801/0008 - Sistema informativo Territoriale - Aggiornamento ed integrazione banche dati ecologico- ambientali del SIT	10	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Orciani Massimo)
4.5.008 - Contributo istruttorio ai procedimenti valutativi del IV Settore	0801/0007 - Pianificazione provinciale di settore – Attuazione ed aggiornamento del Programma Provinciale delle Attività Estrattive	20	Dir. Basso Fabrizio (P.O.: Orciani Massimo)
100			

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

Il Piano triennale delle Azioni Positive anni 2021/2023, si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Provincia di Ancona per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dalla legge n. 56/2014 e s.m.i., all'art. 1, comma 85, lett. f), e dal D. Lgs. n. 198/2006, all'art. 48.

Il Piano triennale delle Azioni Positive anni 2021/2023 è stato approvato con decreto presidenziale n. 154 del 10/12/2020, e aggiornato nell'anno 2022 con decreto presidenziale n. 14 del 3/02/2022, cui è seguito il decreto presidenziale n. 108 del 28/07/2022 avente ad oggetto "Approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2022-2024, ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021" nel cui ambito di pianificazione è stato inserito anche il Piano delle azioni positive 2022.

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

Pertanto, l'aggiornamento per l'anno 2023 delle azioni positive, troverà collocazione (ai sensi del D.M. n. 132 del 24/06/2022) nel PIAO nella corrispondente Sezione di programmazione 2.2. performance, alla sottosezione 2.2.2. **Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.**

Sul presente documento la Consigliera provinciale di parità ha espresso parere favorevole in data 28/02/2023 (prot. n. 6454), l'OIV con verbale n. 6 del 21/03/2023.

Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere anno 2023

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

Seconda parte: Piano Operativo degli obiettivi, delle attività e delle azioni per ogni ambito di intervento - Aggiornamento per l'anno 2023.

2.2.2.1. Evoluzione del quadro normativo

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

comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dall’anno 2022, le tematiche di cui al Piano delle Azioni positive sono confluite, con il decreto-legge n.80/2021, convertito nella legge n. 113/2021, nell’ottica della semplificazione amministrativa, nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO) che ogni amministrazione dovrà adottare dal 2022. Si tratta di un documento di durata triennale che, assorbendo i piani di programmazione che ogni amministrazione è tenuta ad approvare annualmente, si pone come strumento unico che, tramite l’individuazione di misure organizzative, percorsi formativi del personale e strumenti di rilevazione dei risultati raggiunti, misure per la trasparenza e la lotta alla corruzione, si pone come obiettivo il miglioramento della qualità dei servizi e la progressiva semplificazione dei processi, e comprende anche il Piano delle azioni positive per la parità di genere, anche in ragione del suo collegamento con il ciclo della *performance*.

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

2.2.2.2. Contesto

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

2.2.2.3. La situazione occupazionale nella Provincia di Ancona

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

Al 31/12/2022 la Provincia di Ancona ha n. 188 dipendenti, compreso il Dirigente e Segretario generale, dei quali **n. 82 sono donne e 106 sono uomini**.

Le donne rappresentano quindi il **43,62%** e gli uomini il **56,38%** del totale dei dipendenti della Provincia di Ancona.

Si evidenzia il seguente dato relativo al rapporto di lavoro a tempo parziale: dei 12 dipendenti con contratto part-time (pari al 6,38% del totale dei dipendenti) le donne sono 6 (pari al 3,19% del totale dei dipendenti) e gli uomini sono 6 (pari al 3,19% del totale dei dipendenti). Per l’orario del part-time si forniscono i seguenti dati:

Dotazione organica della Provincia di Ancona

Tabella 1

<i>I dati sono in rapporto % al totale dei dipendenti n. 188</i>			
Part-time	Donne	Uomini	Totale
Più del 50% di ore	5 2,66%	2 1,06%	7 3,72%
Uguale o Meno del 50% di ore	1 0,53%	4 2,13%	5 2,66 %
Totale	6 (3,19%)	6 (3,19%)	12 6,38%

Analisi dei dati relativi all'età, alla categoria professionale, alla scolarizzazione e al genere

Tabella 2

<i>Età e Categoria professionale</i>			
Categoria B e C	<i>I dati sono in rapporto % al totale dei dipendenti n. 188</i>		
	Donne	Uomini	Totale
Meno di 30 anni	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
31-40	2 1,06%	2 1,06%	4 2,12%
41-50	9 4,79%	24 12,76%	33 17,55%
51-60	24 12,76%	40 21,28%	64 34,04%
Più di 60 anni	5 2,66%	10 5,32%	15 7,98%

Totale	40 21,28%	76 40,42%	116 61,70%
---------------	------------------	------------------	-------------------

Tabella 3

Categoria D	I dati sono in rapporto % al totale dei dipendenti n. 188					
	Donne		Uomini		Totale	
Meno di 30 anni	1	0,53%	1	0,53%	2	1,06%
31-40	6	3,19%	2	1,06%	8	4,25%
41-50	15	7,98%	4	2,13%	19	10,11%
51-60	16	8,51%	14	7,45%	30	15,96%
Più di 60 anni	3	1,60%	8	4,25%	11	5,85 %
Totale	41	21,81%	29	15,42%	70	37,23%

Tabella 4

Posizioni Organizzative comprese nella Cat. D	I dati sono in rapporto % al totale dei dipendenti n. 188					
	Donne		Uomini		Totale	
Totale	11	5,85%	6	3,19%	17	9,04%

Tabella 5

Segretario Generale e Dirigente	I dati sono in rapporto % al totale dei dipendenti n. 188					
	Donne		Uomini		Totale	
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oltre 50 anni	1	0,53%	1	0,53%	2	1,06%
Totale	1	0,53%	1	0,53%	2	1,06%

Tabella 6

	<i>Scolarizzazione</i> <i>I dati sono in rapporto % al totale dei dipendenti n. 188</i>					
	Donne		Uomini		Totale	
Licenza Media	3	1,60%	18	9,57%	21	11,17%
Diploma	31	16,49%	59	31,38%	90	47,87%
Laurea	48	25,53%	29	15,43%	77	40,96%
TOTALE	82	43,62%	106	56,38%	188	100,00%

Osservazioni sui dati riportati.

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

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

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

Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere per l'anno 2023

LINEE GUIDA	AZIONI	ESPLICITAZIONE	RESPONSABILI
1. Valorizzazione cultura di genere	A	Prosecuzione delle attività per favorire l'adozione del linguaggio di genere nell'intranet Stamira e sul nuovo sito istituzionale www.provincia.ancona.it	CUG
	B	Percorsi formativi per l'acquisizione di comportamenti in ambito di politiche di genere da parte del personale provinciale. In particolare, anche con il coinvolgimento della Consigliera di Parità provinciale, si organizzano incontri di formazione/informazione per tutti i dipendenti della Provincia di Ancona nei seguenti ambiti tematici: <ul style="list-style-type: none"> • pari opportunità • parità di genere e contrasto ad ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro • benessere organizzativo e prevenzione dello stress lavoro correlato • soft skills comunicazione relazionale nei luoghi di lavoro e prevenzione dei conflitti • lavoro agile • Codice di Comportamento dei dipendenti (→ inserimento corsi nel Piano formativo anno 2023) 	Area Risorse Umane
	C	Revisione format e contenuti della sezione "Pari opportunità" del sito istituzionale www.provincia.ancona.it	Area Affari Generali
2. Politiche di conciliazione	A	Prosecuzione del lavoro agile: prevedere un indicatore volto a quantificare il personale che ne ha beneficiato anche al di fuori del periodo emergenziale	Area Risorse Umane
	B	Convenzione per gli abbonamenti ai trasporti pubblici del personale dipendente, anche nella forma della rateizzazione	Area Risorse Umane
	C	Contribuire al benessere lavorativo e formativo favorendo la mobilità interna volontaria del personale dipendente	Area Risorse Umane

3.Piano Azioni Positive - CUG	A	Pubblicazione e diffusione dei risultati sul monitoraggio della realizzazione del Piano Azioni Positive al 31/12/2022	Area Affari Generali
	B	Implementazione del sito Intranet ed Internet per la divulgazione dell'attività del CUG, anche attraverso la piattaforma Teams	CUG
	C	Partecipazione alla rete di buone prassi dei CUG della Regione Marche denominata MarCUG	CUG
	D	Partecipazione alla Rete Nazionale dei CUG.	CUG

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

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del Piano integrato di attività e organizzazione, non può definirsi solo un aggiornamento imposto dall'introduzione del nuovo strumento di programmazione.

L'adozione del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 rende la Sezione in oggetto la naturale evoluzione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza degli anni precedenti. Infatti, prevedendo strutturalmente una logica sinergica di integrazione tra la prevenzione del rischio/trasparenza e tutte le attività dell'ente, l'obiettivo di realizzare più efficacemente la gestione del rischio appare più agevole e caratterizzato da una concreta fattibilità.

Non solo, la massimizzazione dell'integrazione è raggiunta nella creazione di valore pubblico che scaturisce dalla programmazione strategica delle attività della Provincia, che a sua volta viene declinata in obiettivi operativi e di gestione.

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

2.3.1 VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO

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

Con il progetto "Misura la corruzione" l'ANAC ha appena messo a disposizione degli enti una serie di indicatori (*red flags*), che segnalano situazioni problematiche e misurano il rischio di corruzione nella PA. La strategia di azione del progetto si avvale di reti di collaborazione interistituzionale per garantire la massima trasparenza in ogni settore della Pubblica Amministrazione ed è oggetto di costante aggiornamento così da poter fornire indicatori il più attuali possibile.

1. Gli indicatori sono suddivisi in tre categorie: 1) Indicatori di contesto (relativi all'anno 2017), raccolti in quattro domini tematici: criminalità, istruzione, economia e territorio e capitale sociale. L'indice relativo alla corruzione per la Provincia di Ancona è pari a 0,21.
2. Indicatori appalti;
3. Indicatori comunali.

2.3.1.1 Caratteristiche del territorio provinciale

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



Sono esaminati i seguenti ambiti:

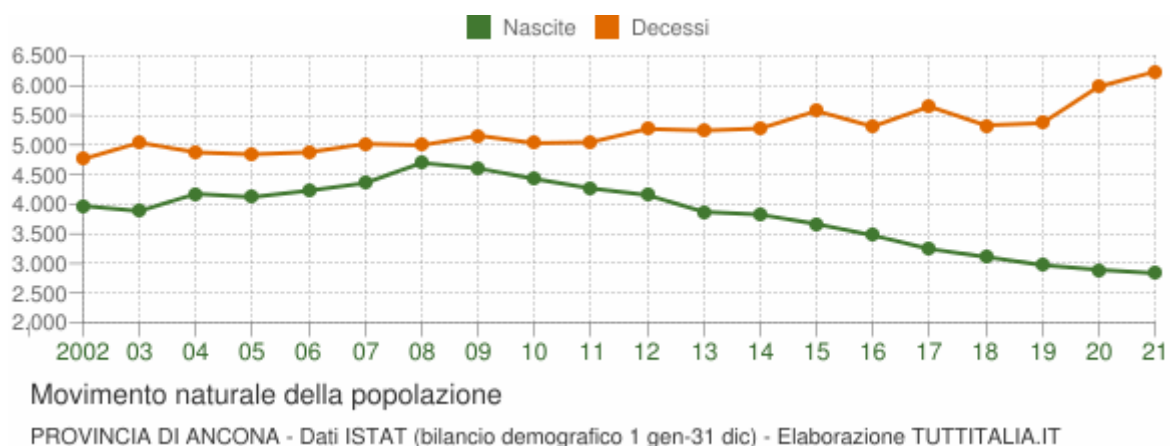
- Popolazione
- Sicurezza
- Economia

La popolazione

Popolazione residente

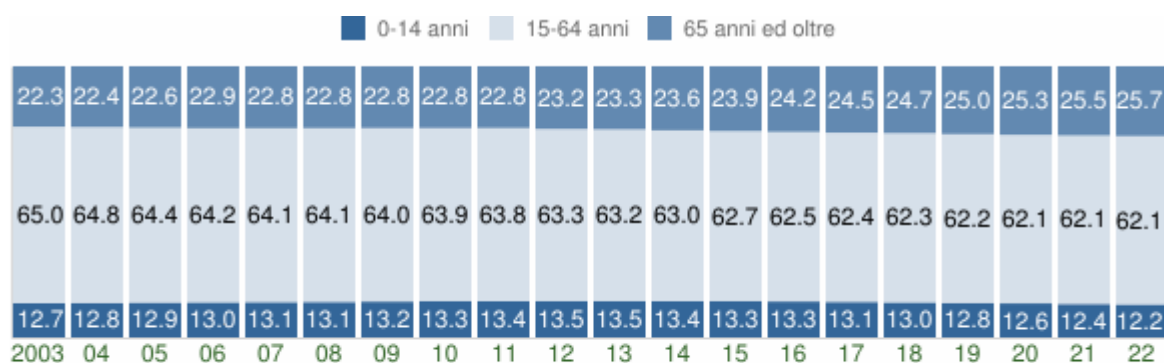


Il movimento naturale di una popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche **saldo naturale**. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area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

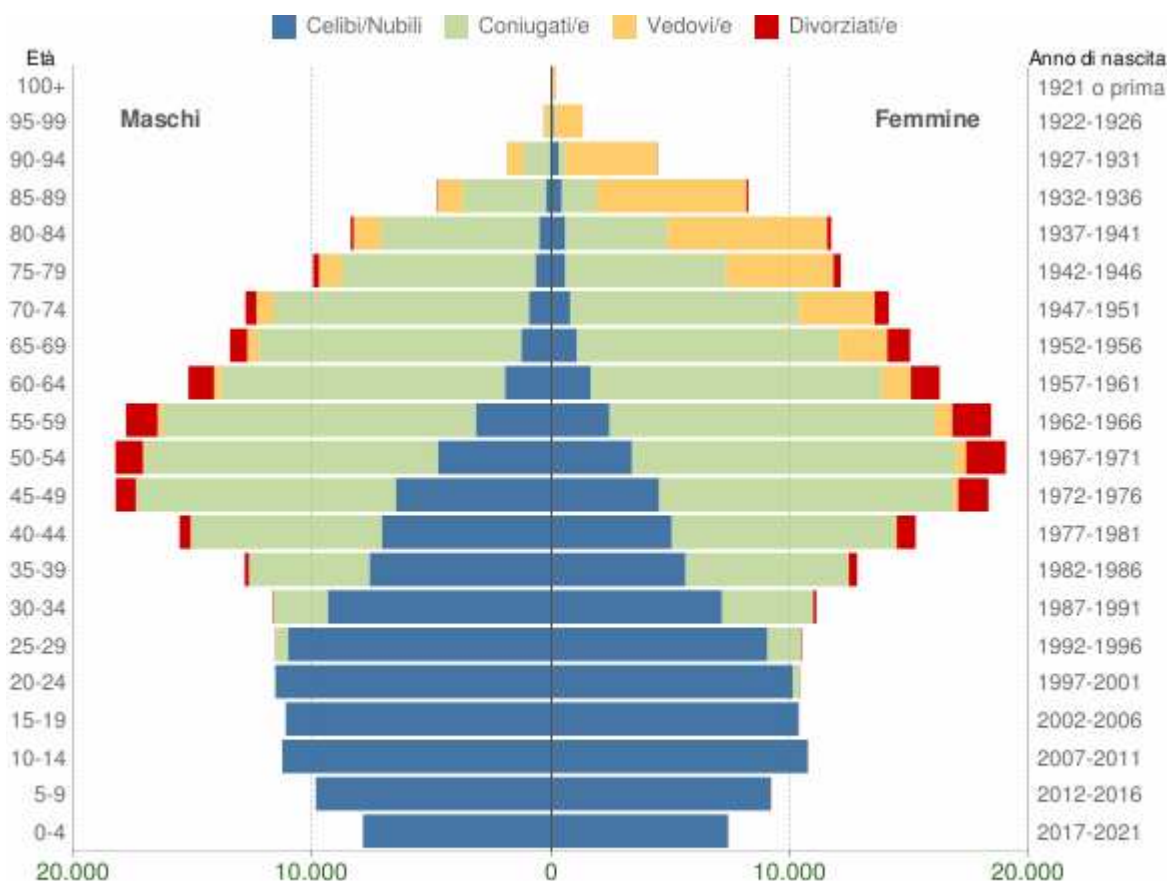


Struttura della popolazione

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



Il grafico in basso, detto **Piramide delle Età**, rappresenta la distribuzione della popolazione residente in provincia di Ancona **per età, sesso e stato civile** al 1° gennaio 2022. La popolazione è riportata per **classi quinquennali** di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.



PROVINCIA DI ANCONA - Dati ISTAT 1° gennaio 2022 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Variazione percentuale della popolazione

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



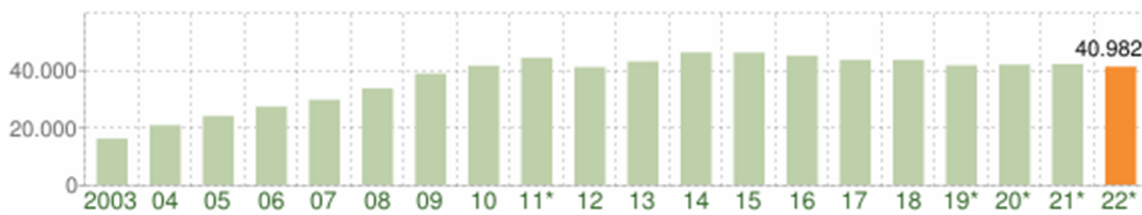
Variazione percentuale della popolazione

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

(*) post-censimento

Popolazione straniera residente

Popolazione straniera residente in Provincia di Ancona al 1° gennaio 2022. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia: **la variazione in percentuale è pari al – 2,16%.**



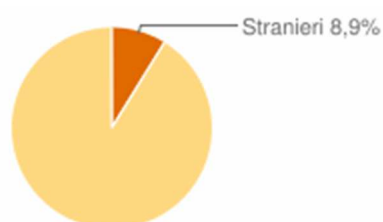
Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2022

PROVINCIA DI ANCONA - Dati ISTAT 1° gennaio 2022 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

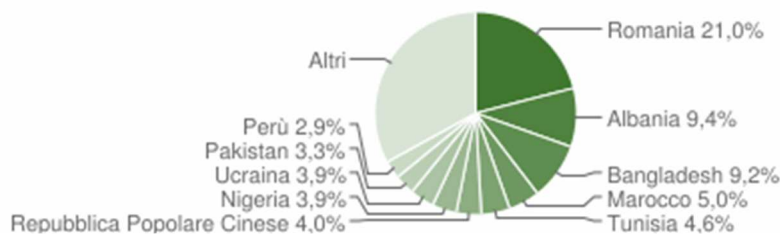
(*) post-censimento

Distribuzione per area geografica di cittadinanza

Gli stranieri residenti in provincia di Ancona al 1° gennaio 2022 sono n. **40.982** e rappresentano l'8,9% della popolazione residente, con una diminuzione di n. **995** unità rispetto ai dati del 2021.



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 21,0% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dall'Albania (9,4%) e dal Bangladesh (9,2%).



La sicurezza

Lo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica

➤ Relazione del Ministero dell'Interno al Parlamento

Come suggerito dall'ANAC, con la determinazione n. 12/2015, per lo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica si è fatto riferimento alla relazione del Ministro dell'Interno sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata, comunicata alla Presidenza della Camera il 12/01/2021 (riferita all'anno 2020), e pubblicata sul sito della Camera dei Deputati (www.camera.it) e disponibile alla pagina:

https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2022-01/relazione_al_parlamento_2020.pdf, dove è possibile consultare il testo integrale della relazione.

Con particolare riferimento alla Regione Marche si riporta quanto segue, con un lieve decremento comune anche in scala nazionale:

Furti: nelle aree di Ancona, Firenze e Roma è stato commesso il 46,72% degli specifici delitti del Centro Italia;

Rapine: nelle macroaree di Ancona, Firenze e Roma è stato consumato il 52,71% del totale delle rapine commesse al Centro.

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

Altro importante rilevazione circa i fenomeni di criminalità nel contesto territoriale è rappresentato dai dati dell'Osservatorio sul fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 luglio 2017, n. 105, da ultimo consultabili al link https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2022-12/report_atti_intimidatori_nei_confronti_degli_amministratori_locali_9_mesi_2022.pdf.

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

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

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

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

La seguente tabella riporta il numero complessivo degli atti intimidatori commessi dal 2013 al 2022, suddivisi per regione, che vede nelle Marche **una conferma dei dati delle annualità precedenti:**

REGIONE	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	9 mesi 2021	9 mesi 2022
Abruzzo	4	6	4	4	3	15	14	21	21	19	2
Basilicata	6	4	10	5	5	4	1	13	7	7	5
Calabria	90	109	75	113	79	58	54	51	73	51	5
Campania	48	63	49	48	52	47	59	69	77	60	60
Emilia	20	46	30	41	21	23	53	51	34	27	19
Friuli	4	7	13	9	18	20	19	17	21	16	8
Lazio	43	37	35	29	31	25	20	40	33	2643	2

Liguria	1	18	0	16	24	24	31	25	24	14	6
Lombardia	6	80	65	52	96	73	74	65	105	79	55
Marche	9	22	16	21	11	11	11	10	11	9	9
Molise	1	4	0	0	5	8	4	4	5	5	1
Piemonte	2	28	47	27	35	24	39	32	48	33	28
Puglia	89	90	83	93	88	65	66	61	66	54	45
Sardegna	86	67	77	77	66	78	50	31	25	18	27
Sicilia	99	136	65	89	64	57	84	73	64	53	53
Toscana	25	33	19	25	10	25	30	25	30	26	16
Trentino	3	5	0	7	3	3	1	4	20	16	4
Umbria	6	5	0	3	2	0	5	1	3	2	9
Valle	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Veneto	34	45	31	34	47	29	41	31	53	353	2
	67 4	805	619	693	660	589	656	624	722	550	460

➤ **Classifica “Qualità della Vita 2022” del Il Sole 24 Ore e di Italia Oggi (Giustizia e sicurezza)**

Positive indicazioni si ricavano dagli indici di giustizia e sicurezza nella provincia di Ancona contenuti nella classifica del Il Sole 24 Ore sulla Qualità della Vita 2022 che vede tra i vari indici esaminati quello della criminalità che elabora le denunce nelle 107 province italiane relative a 15 indicatori. La Provincia di Ancona si colloca al **14° posto migliorando di 3 posizioni rispetto all’anno 2021**. L’intera classifica è consultabile al link: <https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/tabelle/2021/giustizia-e-sicurezza>.

Anche nella classifica pubblicata da Italia Oggi, sempre in ambito di Qualità della Vita 2022, la provincia di Ancona si colloca, con riferimento a reati e sicurezza, alla posizione n. 15 mentre nel 2021 la posizione era la 36^a, con un ulteriore miglioramento di 21 posizioni. L’intera classifica è consultabile al link: <https://www.italiaoggi.it/qualità-vita>.

➤ **BES della Provincia di Ancona**



Nella pubblicazione “Il Benessere equo e Sostenibile nelle Province anno 2022”, consultabile al link <https://www.besdelleprovince.it/pubblicazioni/edizione-2022/ancona>, sono rinvenibili i dati relativi ai temi dell’inclusione, del benessere dei cittadini, dei divari sociali e territoriali, e della criminalità, temi che hanno assunto un ruolo di crescente rilevanza nel dibattito politico.

Nella criminalità (dati 2020) la Provincia di Ancona si attesta su posizioni favorevoli in tre indicatori su quattro, peggiorando una posizione rispetto all’edizione precedente anno 2021.

➤ **Percezione della corruzione in Italia anno 2022**

La percezione della corruzione in Italia negli ultimi anni sta iniziando lentamente a risalire le posizioni nella classifica globale, pubblicata da Trasparenza International Italia relativa all’anno 2022 (pubblicata il 31/01/2023), l’Italia risulta essere al 41° posto nel mondo (nell’anno 2021 la posizione era n. 42), guadagnando una posizione rispetto all’annualità precedente, con lo stesso punteggio (56)

(fonte: <https://www.transparency.it/indice-percezione-corrusione>).



L'Economia

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

Dalla pubblicazione "L'economia delle Marche" – **Rapporto della Banca d'Italia** n. 11, GIUGNO 2022, di seguito si riporta uno stralcio del rapporto n. 11 del 2022 della Banca D'Italia, in relazione alla finanza pubblica decentrata (di seguito il link dove è possibile consultare il testo integrale):
www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2022/2022-0011/index.html?dotcache=refresh

"La finanza pubblica decentrata"

Nel 2021 la spesa primaria degli enti territoriali marchigiani è cresciuta nella componente corrente e, soprattutto, in quella in conto capitale sospinta dagli esborsi dei Comuni. Le spese in alcuni rilevanti comparti di attività beneficeranno, dal 2022, delle risorse messe a disposizione nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). L'andamento delle entrate ha continuato a essere influenzato dagli ingenti trasferimenti statali volti a fronteggiare le esigenze dettate dalla pandemia. Dopo il forte aumento registrato nell'anno precedente, gli incassi non finanziari degli enti territoriali delle Marche nel 2021 sono rimasti sostanzialmente stabili. Il debito, attestato su un valore pro capite inferiore alla media nazionale, ha continuato a calare, in controtendenza rispetto all'andamento nazionale, proseguendo nella riduzione in atto in regione dal 2013."

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

➤ *L'avviso pubblico*

Al fine di disegnare un'efficace strategia anticorruzione, in applicazione delle previsioni contenute nel PNA, l'Ente, come già avvenuto in occasione dei precedenti aggiornamenti, ha realizzato una forma di consultazione per il coinvolgimento di cittadini ed organizzazioni portatrici di interessi collettivi nella realizzazione del nuovo Piano. È stato attivato in modo permanente uno spazio online di consultazione permanente e partecipazione rivolto a cittadini, associazioni ed imprese, sin dal 23/10/2018, al link <http://www.provincia.ancona.it/Engine/RAServePG.php/P/1288710030300/M/866410030370>. A mezzo di avviso, predisposto dal Segretario Generale e pubblicato in data **3/01/2022** sul sito web dell'ente, i soggetti interessati sono stati invitati a presentare eventuali contributi in relazione ai contenuti della Sezione rischi corruttivi del PIAO. L'avviso di consultazione sul sito istituzionale www.provincia.ancona.it

The screenshot shows the website of the Province of Ancona. The header includes the logo, the name 'Provincia di ANCONA', and social media icons for Facebook, Twitter, and YouTube. A search bar is present with the text 'Cerca' and 'Cerca nel sito'. The navigation menu contains 'Organi', 'Albo Pretorio', 'Amministrazione Trasparente', 'Diritto di Accesso', 'Filo diretto', and 'Siti tematici'. Below the menu, a breadcrumb trail reads 'HOME PAGE > NEWS > CONSULTAZIONE PREVENTIVA PER L'AGGIORNAMENTO DEL PIAO 2023'. The main content area is titled 'Consultazione preventiva per l'aggiornamento del PIAO 2023' and includes a 'Home' dropdown menu. The text of the notice states that all interested parties are invited to submit observations and proposals by January 31, 2023, to the RPCT. A link to the 2022 documentation is provided: http://www.provincia.ancona.it/Engine/RAServeFile.php/f/Trasparenza/PIAO_2022-2024.pdf (1604 KB). A section titled 'Approfondimenti' is visible at the bottom of the notice area.

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

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

2.3.2 VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO

L'organigramma dell'ente è rimasto inalterato rispetto a quanto approvato con Decreto del Presidente della Provincia n. 12 del 30/01/2020 con la previsione della Segreteria Generale, di n. 4 Settori e n. 17 Aree di Posizione Organizzativa, per il corretto svolgimento dell'azione amministrativa, in relazione alle funzioni esercitate dall'ente. Si rinvia alla Sezione 3. Organizzazione e Capitale umano.

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

SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DEL SISTEMA DELLA GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO		
ATTORE / RIFERIMENTO NORMATIVO	RUOLO	NOMINATIVO/ATTO DI NOMINA
RPCT	Segretario Generale	Marina Savini (decreto n. 62 del 03/05/2022)
Referenti RPCT	Dirigente Responsabili d'Area	Fabrizio Basso Laura Lampa, Pierfrancesco Gambelli, Claudio Lumachini, Anna Laura Lacerra, Claudia Domizio, Jasmin Massaccesi, Meri Mengoni, Alessandra Vallasciani, Monica Ulissi, Riccardo Cerasa, Palma Pollutri, Massimo Orciani, Sergio Bugatti, Raffaella Romagna, Maria Cristina Rotoloni, Antonella Fuselli
Delegato segnalazioni antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo (art. 6 D.M. 25/09/2015)	Segretario Generale	Marina Savini (decreto n. 65 del 12/05/2022)
Sostituto ai sensi dell'art. 2 legge n. 241/1990	Segretario Generale	Marina Savini (decreto n. 64 del 12/05/2022)
RASA (art. 33-ter D.L. 179/2012; comunicato del Presidente dell'AVCP del 28/10/2013)	Dirigente	Fabrizio Basso (determinazione n. 125 del 31/12/2013)
Responsabile della Protezione dei Dati Personali (Regolamento UE 2016/679)	Società esterna	Ideapubblica Srl (decreto n. 123 del 13/10/2020)
Ufficio per la transizione digitale Responsabile per la transizione digitale (D. Lgs 82/2005)	Ufficio Responsabile	Area Informatica e Telematica Dott. Claudio Lumachini (decreto n. 131 del 05/11/2020)
OIV	Incarico	Dott. Pasquale Bitonto (decreto n. 168 del 23/12/2020)

2.3.2.1 Conclusioni analisi contesto esterno e interno

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

Il modello organizzativo del sistema di prevenzione della corruzione mostra ancora le criticità derivanti dalla presenza in organico di un solo dirigente, e da una dotazione caratterizzata dalle carenze derivanti dal blocco assunzionale imposto alle province nel periodo 2011 – 2020.

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

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

Tabella n.1

AREE DI RISCHIO GENERALI E SPECIFICHE				
N.	CODICE	TIPO	AREA DI RISCHIO	RESPONSABILITA'
1	A	GENERALE	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Tutti i Settori/Aree
2	B	GENERALE	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Tutti i Settori/Aree
3	C	GENERALE	Contratti pubblici	Settore1-Area Contratti, Tutti i Settori/Aree
4	D	GENERALE	Acquisizione e gestione del personale	Settore 1 - Risorse umane
5	E	GENERALE	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Settore 2 - Bilancio, Tutti i Settori/Aree
6	F	GENERALE	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Tutti i Settori/Aree
7	G	GENERALE	Incarichi e nomine	Settore 1 – Area Affari Generali, Tutti i Settori/Aree
8	H	GENERALE	Affari legali e contenzioso	Settore 1 – Area Avvocatura, Tutti i Settori/Aree
9	I	SPECIFICA	Pianificazione territoriale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza	Settore IV – Area Governo del territorio - Ambiente
10	L	SPECIFICA	Programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale	Settore 1 - Risorse umane

Tabella n.2

AREE DI ATTIVITA'	10
PROCESSI	44
RISCHI SPECIFICI	117

Tabella n.3

NUMERO LIVELLI	LIVELLO ESPOSIZIONE AL RISCHIO	VALORE DI RISCHIO	N.RISCHI
1	IRRILEVANTE	BASSO	0

2	SCARSO	MEDIO-BASSO	47
3	DISCRETO	MEDIO	37
4	CRITICO	ALTO	33
TOTALE RISCHI			117

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

2.3.4 PROGETTAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO


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

2.3.4.1 Misure generali MG

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

Codice	MISURE GENERALI 2022
MG1	TRASPARENZA
MG2	FORMAZIONE
MG3	CODICE DI COMPORTAMENTO
MG4	SISTEMA DEI CONTROLLI
MG5	ROTAZIONE DEL PERSONALE
MG6	WHISTLEBLOWER
MG7	INCONFERIBILITA' - INCOMPATIBILITA'
MG8	AUTORIZZAZIONI INCARICHI PROFESSIONALI
MG9	PANTOUFLAGE DIVIETO DI SVOLGIMENTO ATTIVITA' SUCCESSIVA CESSAZIONE DEL LAVORO
MG10	PATTO DI INTEGRITA'
MG11	AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE
MG12	INFORMATIZZAZIONE DI PROCEDIMENTI E PROCESSI

Trasparenza [MG1]

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

dell'attuazione della trasparenza e all'Allegato n. 5 *Obblighi di pubblicazione Sezione Amministrazione Trasparente*. (obiettivo di gestione cod. PO 1.1001)

Formazione del personale [MG2]

Per la misura della Formazione, anch'essa di rilevanza strategica, si rinvia al Piano di formazione, PIAO Sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale, Formazione del personale. (obiettivo di gestione cod. PO 1.3.002, PO 1.5.001)

Codice di comportamento [MG3]

La Provincia di Ancona promuove interventi formativi sul proprio Codice di comportamento, approvato con decreto del Presidente n. 117/2022, adeguato alle Linee Guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche dell'ANAC, approvate con deliberazione n.177/2020. Si rinvia per la descrizione degli interventi formativi all'allegato n. 6 al PIAO, *Formazione del Personale* (obiettivo di gestione cod. PO 1.3.002)

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

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

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

E	Rispetto delle disposizioni sul trattamento e la tutela dei dati personali (D. Lgs. n. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. n. 101/2018 e, dal 25/05/2018 anche dal Reg. UE 2016/679).
F	Adeguate ed esplicite motivazioni dell'atto
G	Ulteriori verifiche

Per l'anno 2023 sono state definite, ulteriori forme di esercizio del controllo amministrativo di tipo successivo, in particolare con un controllo al 100% degli atti relativi alle fonti di finanziamento PNRR di opere e lavori (determinazione del Segretario Generale n. 151 del 9/02/2023), anche con la costituzione di un'apposita cabina di regia per la verifica e lo svolgimento dei controlli amministrativi e contabili in ordine all'utilizzo dei fondi PNRR. (obiettivo di gestione cod. 1.1.001)

Criteria di rotazione del personale [MG5]



Come già rilevato nelle annualità precedenti, l'applicazione della misura della rotazione del personale presenta profili di estrema problematicità in relazione all'imprescindibile specializzazione professionale. La programmazione dell'assunzione di due unità dirigenziali nell'anno 2023, e la riattribuzione degli incarichi di titolarità di area organizzativa permetterà una rotazione funzionale di alcuni incarichi di responsabilità. (obiettivo di gestione cod. 1.3.004)

Adozione di misure per la tutela del whistleblower [MG6]



Le misure per la tutela del whistleblower saranno verificate in coerenza alla deliberazione ANAC n. 469/2021, relativa alle nuove Linee guida per le segnalazioni di illeciti, e al D. Lgs. n. 24 del 10/03/2023, relativo all'attuazione della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23/10/2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali. Rispetto a tali dettami normativi sarà valutata la congruità e la conseguente rispondenza alle nuove prescrizioni della procedura informatica utilizzata dalla Provincia di Ancona. (obiettivo di gestione cod. 1.1.002)

Inconferibilità ed incompatibilità per amministratori e incarichi dirigenziali [MG7]




Nell'anno 2023 saranno adottate le seguenti azioni:

- L'insussistenza delle cause di inconferibilità ed incompatibilità è accertata mediante acquisizione, da parte dell'ufficio competente, di dichiarazione sostitutiva di atto notorio, ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000 e s.m.i., con la predisposizione di apposita modulistica
- Prima del conferimento di incarichi, ove possibile, gli uffici preposti provvedono ad attivare verifiche d'ufficio, anche a campione, con riferimento in particolare alla sussistenza dei requisiti morali e ogni eventuale ulteriore indagine ritenuta utile (ad es.

verifica camerale al fine di accertare eventuali altre cariche e/o partecipazioni societarie).


Il dirigente competente esprime parere di regolarità tecnica ed accerta (anche mediante verifiche a campione sulle dichiarazioni rese) che, nel corso dell'istruttoria, siano state rispettate le norme che disciplinano il conferimento degli incarichi, la correttezza della procedura e l'insussistenza di cause di inconfiribilità e incompatibilità varie nei confronti del soggetto a cui andrà conferito l'incarico (soggetto a sua volta tenuto alla compilazione di specifica dichiarazione, utilizzando modulistica fornita dagli uffici competenti). (obiettivo di gestione cod. PO 1.3.002)

Autorizzazione incarichi extra-istituzionali [MG8]



Lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, da parte del dirigente, del funzionario o comunque del dipendente, può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi. Con specifico regolamento (deliberazione del Commissario Straordinario nell'esercizio dei poteri della Giunta provinciale n. 178 del 24/6/2014) sono stati disciplinati i criteri e la procedura per l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali da parte del personale dipendente, che si rilascia con una determinazione del dirigente, i cui dati sono pubblicati sul portale PerlaPA (art. 18 D.lgs. n. 33/20213). (obiettivo di gestione cod. PO 1.1.001)


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



Particolare attenzione all'attuazione della misura in oggetto, anche alla luce delle nuove disposizioni del PNA 2022.


Oltre all'inserimento di clausole specifiche/condizioni soggettive nei relativi contratti, capitolati, bandi e seguendo le procedure sopra indicate in caso di accertata violazione, si procederà all'atto del conferimento/cessazione di incarichi di responsabilità ad acquisire, mediante dichiarazione su apposita modulistica, la conoscibilità del divieto da parte degli incarichi.). (obiettivo di gestione cod. PO 1.1.001)

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



La misura prevede la specificazione nei bandi di gara, negli avvisi e nelle lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole del protocollo di legalità è causa di esclusione dalla gara. In relazione a tale misura, si precisa che la stessa viene applicata per tutti gli affidamenti gestiti dall'Area appalti e contratti. Sono confermate le modalità e l'applicazione dei protocolli già previsti e di quelli che dovessero essere proposti dal Tavolo Regionale. Si proseguirà inoltre nell'attuazione dell'accordo di collaborazione sottoscritto in data 18/01/2018 tra la Provincia di Ancona e la Guardia di Finanza, in materia di controllo della legalità negli appalti pubblici. In tal caso la collaborazione concerne in particolare la trasmissione da parte della Provincia di Ancona dei contratti stipulati per l'acquisizione di dati ed informazioni.). (obiettivo di gestione cod. PO 1.1.001)


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

 L'ente continuerà a svolgere le iniziative ed azioni già intraprese in precedenza, volte a sensibilizzare la cittadinanza, ove possibile attraverso eventi specifici, come la giornata della trasparenza, e anche con la somministrazione di sondaggi e questionari di gradimento o altri eventi analoghi.

Per l'anno 2023 l'attuazione della misura si esplicita nelle seguenti azioni:

- Proposta di un questionario destinato agli stakeholders per l'Area polizia provinciale (obiettivo cod. 1.2.001), per l'ufficio trasporto eccezionali (obiettivo cod. 3.5.003), e per il servizio autorizzativo di VIA (obiettivo cod. 4.3.001).

Informatizzazione di procedimenti e processi [MG12]

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

L'ente persegue importanti obiettivi in ambito della transizione digitale, avendo già consolidato la gestione dell'iter informatizzato degli atti amministrativi. La procedura di gestione documentale consente la tracciabilità di tutto il percorso in ordine a tutta la produzione amministrativa dell'ente.

Per l'anno 2023 l'attuazione della misura si esplicita nelle seguenti azioni:

- Percorso formativo verso la transizione digitale (obiettivo di gestione cod.PO 1.5.001)
- Accessibilità della modulistica amministrativa (obiettivo di gestione cod.PO 1.5.002)
- Modulo on line per Screening VAS semplificato (Area Governo del Territorio), obiettivo cod. 4.4.001;
- Miglioramento del presidio e controllo sulle strade provinciali anche mediante sperimentazione di nuove strumentazioni tecnologiche (Area Polizia provinciale) (obiettivo cod. 1.2.002);
- Sperimentazione di un format digitale delle richieste di intervento e raccolta informatizzata delle richieste degli stakeholders (Area Polizia provinciale) (obiettivo cod.1.2.003);
- Digitalizzazione ed informatizzazione dei procedimenti e della conservazione dati connessi alle attività dell'Area (Area Polizia provinciale) (obiettivo cod.1.2.004.)


2.3.4.2 Misure specifiche MS

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

CODICE	MISURE SPECIFICHE
MS1	CONTROLLI PRESENZA IN SERVIZIO DEL PERSONALE
MS2	ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI


MS3	POTENZIARE E PRESIDARE IL CONTROLLO SULLE SOCIETÀ IN PARTECIPAZIONE PUBBLICA ED ALTRI ENTI DI DIRITTO PRIVATO
MS4	CODICE DEONTOLOGICO FORENSE

Controlli presenza in servizio del personale [MS1]

 Il Segretario Generale - RPCT con il supporto dell'Area Risorse Umane svolgerà appositi controlli circa la presenza in servizio del personale dipendente.


È comunque richiesto ai Dirigenti e ai responsabili delle strutture dell'Ente un puntuale controllo del personale assegnato, nonché la segnalazione le possibili criticità. (obiettivo di gestione cod. 1.3.004)

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

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

Qualora il conflitto riguardi il dirigente la segnalazione va fatta al RPCT che valuta le iniziative da assumere. Il dirigente o il RPCT comunica per iscritto al personale interessato la propria decisione in merito. Contestualmente copia della comunicazione viene inviata all'Area risorse umane per l'archiviazione nel fascicolo personale del dipendente ed al RPCT. (obiettivo di gestione cod. PO 1.1.001)

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

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

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

(obiettivo di gestione cod. 2.1.009)

Codice deontologico forense [MS4]



Per le attività ascrivibili agli avvocati dell'ente iscritti all'Albo speciale si prevede come Misura specifica l'osservanza del Codice deontologico forense le cui disposizioni devono essere osservate nello svolgimento dell'attività dell'ufficio legale [Testo del codice sito del Consiglio Nazionale Forense <https://www.consiglionazionaleforense.it/codice-deontologico-forense.>] (obiettivo di gestione cod. 1.6.005)

2.3.5 PROGRAMMAZIONE DELL'ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA

La trasparenza costituisce la misura generale più importante dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge n. 190/2012, e della gestione del rischio del PIAO anno 2023.

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

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

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

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

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

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

La Provincia di Ancona individua nell'allegato "Obblighi di pubblicazione" al presente documento i responsabili della trasmissione (colonna G) e della pubblicazione (colonna H) dei dati nella Sezione

Amministrazione Trasparente nelle sottosezioni di riferimento di primo e secondo livello. Il documento (in formato Excel) è conforme all'allegato Elenco degli obblighi di pubblicazione. I dirigenti sono i referenti del Responsabile della Trasparenza. I dirigenti sono individuati come fonte informativa – a livello di area organizzativa- e costituiscono la fonte dei dati da pubblicare. Sono responsabili della veridicità del contenuto del dato pubblicato e del loro aggiornamento a seguito di variazione del dato o a seguito di richiesta. Il dirigente o suo delegato, individuato nell'area organizzativa di competenza, sono indicati nominativamente nell'allegato 1 come Responsabili dell'elaborazione (colonna G), Responsabili della trasmissione (colonna H) in relazione ad ogni singolo obbligo di pubblicazione. Per la pubblicazione dei dati (colonna I) si individua come responsabile il dirigente o un suo delegato dell'Area Informatica e Telematica, individuandolo nominativamente in relazione ad ogni singolo obbligo di pubblicazione, tranne nei casi in cui all'obbligo di pubblicazione sia presente una procedura informatizzata che abbia come finalità proprio la pubblicazione dei dati secondo uno schema precostituito, come nei seguenti casi:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Albo pretorio on line

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

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

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

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

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

2.3.6 CONCLUSIONI

L'integrazione tra i vari documenti di programmazione (DUP, PTPCT) ha raggiunto la massima sintesi nell'adozione (e nell'attuazione) del PIAO.

La normativa relativa al Piano integrato di attività e organizzazione e, soprattutto, il nuovo Piano nazionale anticorruzione 2022, ha determinato e impresso a tutto il sistema di prevenzione della corruzione, in particolare alla gestione del rischio, un'accelerazione verso un'effettiva attività di contrasto alla corruzione. Dimenticati i formalismi dei precedenti documenti dei piani di prevenzione della corruzione, l'attuazione delle misure del rischio diventa una delle missioni più importanti per il dirigente pubblico, e il loro monitoraggio l'attività precipua del RPCT.

Tutte le misure di prevenzione della corruzione (generali e specifiche) sono state ricondotte a obiettivi di gestione (sia di performance organizzativa che individuale) la cui rendicontazione fornirà anche il monitoraggio della Sezione rischi corruttivi e trasparenza.

La creazione di Valore pubblico derivante da una efficace e concreta attuazione della Sezione rischi corruttivi e trasparenza caratterizza tutte le attività della PA, sia di *line* che di *staff*.

2.3.7 ALLEGATI

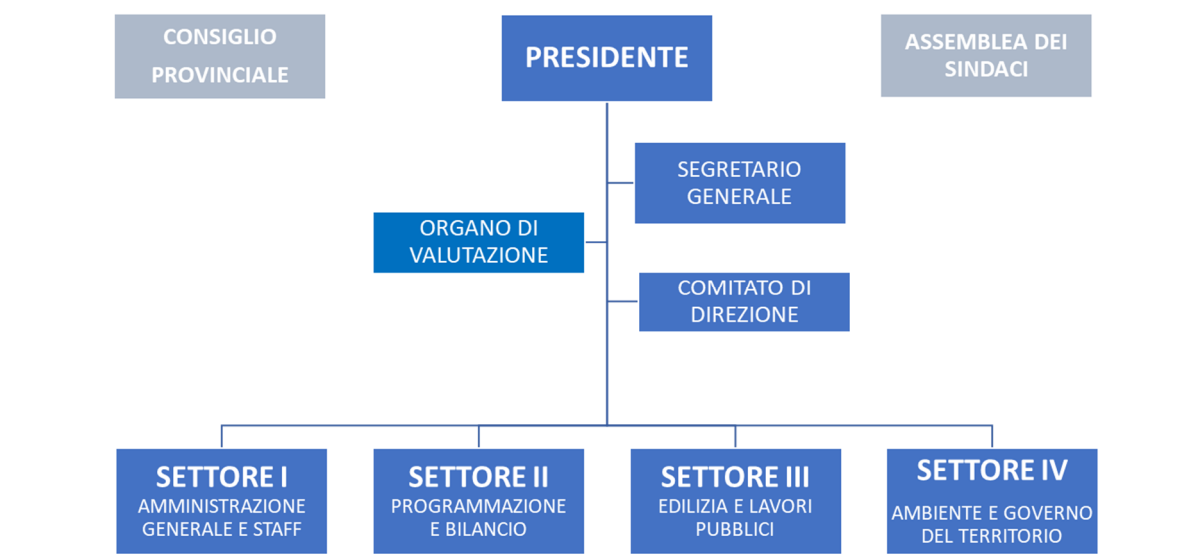
Alla presente *Sezione rischi corruttivi e trasparenza* sono allegati, per costituirne parte integrante e sostanziale, i seguenti documenti:

2. Catalogo delle aree, dei processi, dei rischi e delle misure
3. Valutazione del rischio
4. Misure generali e specifiche, con indicatori e obiettivi
5. Obblighi di pubblicazione Sezione Amministrazione Trasparente
6. Modulistica dichiarazioni pantouflage e assenza conflitto di interesse

3 – SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

La struttura organizzativa della Provincia di Ancona è così costituita:



Con decreto del Presidente n. 11 del 25/01/2022 è stato conferito l’incarico di portavoce del Presidente, come previsto dall’art. 7 della legge n.150/2000, al Dott. Andrea Ricci.

SETTORE I AMMINISTRAZIONE GENERALE E STAFF

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

SETTORE II PROGRAMMAZIONE E BILANCIO

DIRIGENTE <i>ad interim</i>	Dott. Fabrizio Basso
-----------------------------	----------------------

AREA 2.1	BILANCIO, CONTROLLO ED ENTI PARTECIPATI	Dott.ssa Meri Mengoni
----------	---	-----------------------

SETTORE III EDILIZIA E LAVORI PUBBLICI

DIRIGENTE <i>ad interim</i>		Dott. Fabrizio Basso
AREA 3.1	EDILIZIA SCOLASTICA ED ISTITUZIONALE, PATRIMONIO ED ESPROPRI	Ing. Alessandra Vallasciani
AREA 3.2	PROGETTAZIONI E LAVORI	Ing. Riccardo Cerasa
AREA 3.3	VIABILITA' – GESTIONE E SVILUPPO	Ing. Monica Ulissi
AREA 3.4	AMMINISTRATIVA, CONCESSIONI, AUTORIZZAZIONI ED ECONOMATO	Dott.ssa Palma Pollutri
AREA 3.5	CONTROLLO PONTI E INFRASTRUTTURE, CATASTO STRADE E TRASPORTI	Ing. Monica Ulissi <i>ad interim</i>

SETTORE IV AMBIENTE E GOVERNO DEL TERRITORIO

DIRIGENTE <i>ad interim</i>		Dott. Fabrizio Basso
AREA 4.1	AMBIENTE	Dott.ssa Antonella Fuselli
AREA 4.2	TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE	Ing. Maria Cristina Rotoloni
AREA 4.3	VALUTAZIONI ED AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	Dott.ssa Raffaella Romagna
AREA 4.4	GOVERNO DEL TERRITORIO	Arch. Sergio Bugatti
AREA 4.5	PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE DI COORDINAMENTO E DI SETTORE – SIT	Arch. Massimo Orciani

Al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziaria e di bilancio, il presente documento, in conformità alle linee di indirizzo di cui al Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018 - per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle amministrazioni pubbliche secondo le previsioni degli artt. 6 e 6-ter – del D.Lgs. N.165/2001 – illustra i contenuti della programmazione triennale del fabbisogno di personale della Provincia di Ancona.

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

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

Detto piano considera:

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

Nella tabella seguente è rappresentata la **consistenza del personale alla data del 31 dicembre 2022** con l’indicazione del personale in servizio suddiviso per categoria e per profilo professionale:

Dotazione stabile

Categoria giuridica	profilo professionale	totale dipendenti
Dir	Dirigente	1
D	Avvocato	1
D	Responsabile amministrativo	7
D	Responsabile contabile	2
D	Responsabile informatico	3
D	Responsabile tecnico	5
D	Esperto amministrativo	18
D	Esperto contabile	9
D	Esperto geologo	1
D	Esperto informatico	3
D	Esperto Polizia Provinciale	2
D	Esperto tecnico	18
C	Agente di polizia provinciale	14
C	Istruttore amministrativo	13
C	Istruttore contabile	8
C	Istruttore di vigilanza ambientale	3
C	Istruttore geometra	19
C	Istruttore informatico	5
C	Istruttore perito tecnico	2
B.3	Collaboratore amministrativo	13
B.3	Collaboratore assistente - sorvegliante stradale	8
B.3	Operatore professionale autista	2
B.3	Operatore professionale stradale	16
B.3	Operatore professionale tecnico	2
B.1	Commesso	1
B.1	Operatore amministrativo	7
B.1	Operatore stradale	2
		185

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

- pianificazione pluriennale delle attività e delle performance nonché delle linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. 165/20011 come modificato con D.Lgs. 75/2017;
- del Bilancio di Previsione 2023 - 2025 (Delibera di Consiglio n. 67 del 20/12/2022);
- della consistenza della dotazione organica del personale in servizio e della relativa spesa;
- nel rispetto della sostenibilità finanziaria introdotta per le Province dal nuovo Decreto 11 gennaio 2022 in attuazione dell'art. 33 del Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 24.

Incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti

<u>BILANCIO 2023-2025 - CALCOLO INCIDENZA SPESA PERSONALE - FABBISOGNO</u>			
-			
<u>ENTRATE</u>	RENDICONTO 2019	RENDICONTO 2020	RENDICONTO 2021
TITOLO I	36.628.050,73	33.721.867,88	33.542.923,38
TITOLO II	4.243.816,78	9.147.098,13	2.931.591,00
TITOLO III	1.797.018,13	2.543.936,00	3.612.455,78
totale	42.668.885,64	45.412.902,01	40.086.970,16
		media	42.722.919,27
		FCDE SPESA MISSIONE 20	221.950,31
		INCENTIVI (+ CPDEL)	145.233,84
		Entrate come da DM	42.355.735,12
		<u>SPESE PERSONALE 2021</u>	
		Macro 101	7.542.200,98
		Voci di spesa 1.03.02.12 (Personale flessibile/interinale)	0,00
		Incentivi (-)	145.233,84
		Arretrati (-)	
		Totale Spesa Personale	7.396.967,14
		<u>INCIDENZA SPESA PERSONALE (Valore soglia)</u>	<u>17,464%</u>
Spesa di personale massima		19,7	8.344.079,82

BILANCIO 2023-2025	PREVISIONI DI SPESA PERSONALE		
	ANNUALITA' 2023	ANNUALITA' 2024	ANNUALITA' 2025
Spesa per personale in ruolo (Macro 101)	8.368.843,29	8.376.464,94	8.323.359,08
Voci di spesa 1.03.02.12 (Personale flessibile/interinale)			
INCENTIVI (Tecnici, Legale, SUA, VIA)	275.111,11	275.111,11	275.111,11
totale	8.093.732,18	8.101.353,83	8.048.247,97
Margine Assunzioni a tempo indeterminato	250.347,64	242.725,99	

La dinamica delle assunzioni che si prospettano per il triennio 2023-2025 hanno tenuto conto del trend di cessazioni che si ipotizza avverranno sulla base dei pensionamenti.

Categoria Giuridica	Profilo Professionale	Cessazioni 2023	Cessazioni 2024	Cessazioni 2025	
BG3	Collaboratore assistente - sorvegliante stradale	1	1		
	Sub-totale	1	1		
C	Agente di polizia provinciale	2	2		
	Istruttore Amministrativo		1	1	
	Istruttore vigilanza ambientale			1	
	Istruttore Geometra	1			
	Sub-totale	3	4	2	
D	Esperto amministrativo	1			
	Responsabile amministrativo	1	2		
	Responsabile informatico			2	
	Responsabile tecnico	1			
	Sub-totale	3	2	2	
Totale dipendenti		7	6	4	Tot.17

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



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

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

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

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

Programmazione delle assunzioni

Di seguito si rappresenta come verranno impiegate le facoltà assunzionali secondo il principio della sostenibilità finanziaria per il triennio 2023 – 2025.

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

		Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023 - 2025			
N. POSTI	CAT. G.	PROFILO PROFESSIONALE	ASSEGNAZIONE	PIANO ANNUALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
1		Dirigente	Settore III – Edilizia e Lavori Pubblici	€ 109.507,82	concorso pubblico
1	C	istruttore geometra	Settore III - Edilizia e Lavori Pubblici	€ 32.890,00	concorso pubblico/ mobilità esterna
2	D	Funzionario Tecnico	Settore III - Edilizia e Lavori Pubblici	€ 71.440,00	concorso pubblico/ mobilità esterna
1	C	Istruttore Amministrativo	Settore III - Area controllo ponti- infrastrutture	€ 5.481,00	costo trasformazione da part-time a tempo pieno
2	D	Esperto Amministrativo	Settore I - Area legale	€ 5.953,00	€ 11.906,00 costo totale trasformazione n.2 unità da part-time a tempo pieno
			Settore IV – Area AUA	€ 5.953,00	
1	C	Istruttore amministrativo	Settore IV – Ambiente e governo del Territorio	€ 16.445,00	(tempo parziale) scorrimento graduatoria concorso tempo parziale /nuovo concorso
				€ 247.669,82	
N. POSTI	CAT. G.	PROFILO PROFESSIONALE		PIANO ANNUALE	
				ANNO 2024	
1		Dirigente	Settore I – Amministrazione Generale e Staff	€ 109.507,82	concorso pubblico
1	D	Esperto tecnico bonifiche ambientali	Settore IV – Ambiente e Governo del Territorio	€ 35.720,00	scorrimento graduatoria
				€ 145.227,82	
N. POSTI	CAT. G.	PROFILO PROFESSIONALE	ASSEGNAZIONE	PIANO ANNUALE	
				ANNO 2025	
		da definire e programmare			

		Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023 - 2025		
N. POSTI		Tempo determinato		
1	Dirigente	Ai sensi art.110, comma 1 del D.Lgs.n.267/2000	Settore IV	€104.136,67

La previsione delle suddette procedure selettive tiene conto solo in parte di quanto già programmato nel PTFP 2022 – 2024 e pertanto costituisce un aggiornamento della Sezione n.3 Organizzazione e capitale umano del PIAO 2022-2024 approvato con Decreto del Presidente n.108 del 28/07/2022.

3.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE

3.2.1 Premessa e quadro normativo

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

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

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

Questo approccio valoriale è presente in diversi atti dell'Ente: Statuto, Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, Codice di Comportamento, Codice Etico, Contratto Collettivo Integrativo parte normativa 2019/2021 (art. 8), PTPCT che si sono succeduti negli anni e la sezione dedicata 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025, che vede la formazione come misura cardine per combattere la mala administration;

È in tale contesto che si sviluppa la presente programmazione della formazione, che scaturisce per lo più da un processo bottom up, ovvero dalle esigenze formative comunicate direttamente dai Settori/Aree dell'ente, e dai comuni, a loro volta stakeholder dell'ente, a cui si cerca di dare risposta. La programmazione della formazione, anche se riguarda il triennio 2023/2025, come previsto dalla specifica disposizione contrattuale, sarà aggiornata almeno annualmente e quando necessario.

Nel corso degli ultimi anni, la legislazione nazionale si è sempre più interessata al ruolo strategico della formazione e numerose sono le disposizioni normative emanate al fine di incentivare le amministrazioni pubbliche a realizzare una pianificazione degli interventi formativi, delineando così un quadro normativo variegato e complesso, all'interno del quale si evidenziano in particolare le seguenti disposizioni:

- l'art. 7 comma 4 del D.Lgs 165/2001 a norma del quale le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione;
- il decreto-legge 30/04/2022 n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)" all'art. 4 prevede la formazione nelle Pubbliche amministrazioni attraverso un ciclo formativo sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità ed ai limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente;
- il decreto-legge 80 del 9 giugno 2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del PIANO NAZIONALE RIPRESA E RESILIENZA PNRR" convertito con modificazioni in legge 6/8/2021 n. 113, in cui la pubblica amministrazione gioca un ruolo da protagonista per la gestione ottimale dei fondi pubblici;
- il medesimo decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021 all'art. 6 introduce il P.I.A.O. Piano Integrato di Attività ed Organizzazione al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, da adottare entro il 31.01. di ogni anno a decorrere dal 2022, in cui confluisce tra l'altro, il Piano dei Fabbisogni dentro cui è presente la formazione;
- il decreto legislativo 7 marzo 2005 n. 82 recante "Codice dell'Amministrazione digitale" ed in particolare l'art. 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici", che così recita: "1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale";
- il CCNL del comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021, siglato il 16.11.2022, disciplina la formazione del personale sia in presenza che a distanza, anche in collaborazione con altri enti o amministrazioni, agli artt:
 - 55 c.1 *"Le attività formative sono programmate nei piani di formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali"*;
 - 67 c. 1 e 2 *"Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, sono previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione. La formazione dovrà perseguire l'obiettivo di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione,*

compresi gli aspetti di salute e sicurezza, e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni".

- 69 c.1 *"Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro da remoto, nell'ambito delle attività del piano di formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto".*
- Nell'aggiornamento 2022-2024 al Piano Triennale per l'Informatica nella PA si legge, a pag.67, che "Da gennaio 2023 le Province costituiscono "Centri di competenza" per l'innovazione per supportare i processi di transizione al digitale degli enti locali del territorio, in particolare con riferimento a iniziative di formazione e alfabetizzazione digitale"

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

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

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

- L. 190/2012 e successivi decreti attuativi che prevedono l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare tutti i dipendenti sulle tematiche della legalità;
- Art. 15, comma 5, del DPR 62/2013: stabilisce l'obbligo di formare i dipendenti in materia di trasparenza ed integrità, al fine di garantire una piena conoscenza dei codici di comportamento;
- Art. 32, paragrafo 4, del GDPR 2016/679: introduce la formazione obbligatoria in materia di protezione dei dati personali in capo alle figure specifiche ivi preposte;
- Art. 13 del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD, D.Lgs. 82/2005): disciplina la formazione informatica dei dipendenti pubblici in materia di conoscenza ed utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, sviluppo delle competenze tecnologiche, informatica giuridica
- Art. 37 del D.Lgs. 81/2008 "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro" disciplina gli obblighi formativi in capo al datore di lavoro in materia;
- Art. 54, comma 7, D.Lgs. 165/2001: disciplina gli obblighi formativi per i nuovi assunti, in caso di passaggi di ruoli o funzioni, trasferimento, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

3.2.2 Linee generali della formazione

Garantire al personale dell'Ente, il necessario aggiornamento tecnico e normativo, di natura trasversale o specifica per tematica o ambito di azione, al fine di fornire adeguato supporto nel raggiungimento degli obiettivi strategici definiti nel DUP.

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

L'Amministrazione si impegna, inoltre a:

- garantire le pari opportunità formative tra uomo e donna, anche mediante iniziative specifiche, da sviluppare con il Comitato Unico di Garanzia e con l'Ufficio della Consigliera di Parità Provinciale, dirette al consolidamento di una cultura della diversità di genere e di pari opportunità;
- garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti assicurando la formazione dedicata all'uso dei defibrillatori, che verrà erogata ai discenti che hanno svolto la formazione sul primo soccorso.

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

È altresì incentivata la partecipazione del personale al programma formativo del progetto Province&Comuni – UPI finanziato dal PON Governance, in particolar modo il percorso del lotto 3 dedicato all'innovazione, nonché al programma ValorePA 2023 dell'INPS.

Si procederà anche all'adesione a Syllabus, il nuovo portale dedicato ai dipendenti della Pubblica Amministrazione, realizzato dal Dipartimento della Funzione pubblica con la collaborazione del partner tecnologico Sogei e finanziato da Next Generation EU. Lo scopo del progetto è quello di incrementare le competenze digitali dei dipendenti pubblici al fine da promuovere i processi di innovazione delle amministrazioni a partire dalla transizione digitale.

La Piattaforma Syllabus permetterà anche il monitoraggio delle attività formative, in linea con la recentissima Direttiva sulla Formazione avente ad oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza".

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

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

3.2.3 Il sistema organizzativo della formazione

- L'Area Organizzazione e Risorse Umane è la principale struttura di riferimento per la realizzazione delle iniziative formative contenute nella programmazione. Il dirigente e la titolare di posizione organizzativa coordinano il sistema della formazione del personale tecnico- amministrativo della Provincia di Ancona con il Segretario Generale che, anche in virtù del suo ruolo di RPCT, fornirà indicazioni e collaborazione sia in fase di predisposizione che di monitoraggio delle iniziative formative. L'RSPP fornirà il supporto per la parte sicurezza sul lavoro.
- L'Area Organizzazione e Risorse Umane in particolare cura:
 - la presa in carico delle richieste del fabbisogno formativo;
 - Il coordinamento per la definizione delle esigenze formative;
 - la formalizzazione della proposta di programmazione della formazione, con il supporto del Segretario Generale;
 - la progettazione e la realizzazione di percorsi formativi singoli e/o a valenza trasversale;
 - la gestione delle procedure di adesione al progetto INPS Valore PA, Progetto Province&Comuni, e ad altri eventuali circuiti e progetti formativi;
 - la gestione del budget di spesa assegnato in Bilancio/PEG alla Formazione del personale dell'ente.
- Ai Settori ed Aree dell'ente (dirigenti e PO) spettano la partecipazione attiva al sistema di formazione e la progettazione delle iniziative di formazione attinenti alla propria struttura.
- L'Area Edilizia e patrimonio e l'Area Informatica-telematica rispettivamente favoriscono e curano gli aspetti logistici interni e l'utilizzo/gestione delle piattaforme per webinar e per l'e-learning.

3.2.4 Il percorso di costruzione della programmazione dei fabbisogni formativi

- Riprendendo quanto già detto in premessa la programmazione della formazione scaturisce da un processo bottom up, ovvero dalle esigenze formative che annualmente vengono richieste dall'Area Organizzazione e Risorse Umane direttamente ai Settori/Aree dell'ente (Richiesta del fabbisogno formativo). Stessa procedura per le iniziative formative rivolte ai comuni.
- Sulla base del fabbisogno formativo, delle priorità e strategie dell'ente e sulla base delle risorse finanziarie disponibili viene predisposta la Proposta di programmazione, contenente gli interventi formativi da realizzare. La programmazione è trasmessa preventivamente al CUG e alle RSU e le OO.SS per il confronto ai sensi dell'art. 5 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021. Qualora non emergano rilievi la programmazione è inserita nell'ambito del P.I.A.O. per l'approvazione. Una volta approvato viene comunicato al Personale.
- La programmazione della formazione, per assicurare la necessaria continuità dell'offerta formativa, come previsto dall'art.8 del CCI 2019/2021, si articola su un arco temporale triennale. La programmazione viene comunque aggiornata annualmente, o quando necessario, seguendo il percorso ed il sistema della formazione di cui ai punti precedenti, quando necessario potranno essere previste ulteriori attività formative per modifiche normative od organizzative.

3.2.5 Le proposte formative

La programmazione della formazione, che risulta caratterizzata da specifici ambiti di competenza, scaturisce come in premessa ricordato:

- Dagli indirizzi forniti dalla apposita sezione del presente PIAO, Sezione Rischi corruttivi e trasparenza;
- Dagli ambiti di competenza tracciati dagli obiettivi di performance organizzativa (approvati con il PEG 2023), ai quali la formazione si prefigge di dare il necessario supporto, ad esempio: la transizione digitale dell'ente e il lavoro agile (smart working);
- Dal fabbisogno formativo emerso direttamente dai settori/aree;
- Dal fabbisogno formativo sul tema della parità di genere (proposta CUG).
- Dal fabbisogno emerso dai Comuni della Provincia

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

➤ Ogni anno nel mese di novembre viene pubblicato l'avviso per concedere i permessi relativi al diritto allo studio per l'anno successivo secondo i criteri di cui all'art.45 del contratto collettivo nazionale 2019/2021.

➤ I beneficiari sono i lavoratori a tempo indeterminato o a tempo determinato con rapporto di lavoro di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Le ore a disposizione sono 150 l'anno. Ad oggi per il diritto allo studio sono state soddisfatte il 100% delle richieste. La formazione può essere anche seguita in modalità telematica.

➤ Ulteriori opportunità formative per percorsi di istruzione per laureati e no, verranno opportunamente veicolate tramite intranet ed e-mail, come ad esempio l'iniziativa VALORE PA dell'Inps e il Progetto UPI Province&Comuni.

3.2.7 Il programma delle iniziative formative

La griglia dei corsi di formazione programmati è allegata al presente atto al n. 7.

3.2.8 La valutazione delle attività formative

➤ Anche al fine di migliorare l'offerta formativa e la relativa organizzazione si prevede di consolidare il sistema di valutazione già sperimentato, tramite somministrazione di un questionario di gradimento a ciascun discente e per ogni iniziativa formativa. Ciò al fine di valutare gli aspetti

relativi all'organizzazione dell'intervento, alla metodologia formativa utilizzata, al livello di competenza del docente percepita e alle competenze acquisite. Il questionario sarà redatto in modalità on-line ed in forma anonima, le risposte espresse saranno infatti elaborate e diffuse esclusivamente in forma aggregata.

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

3.2.9 Conclusioni

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

3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.3.1 Riferimenti normativi

- La legge 22 maggio 2017, n. 81 ("legge Madia"), agli artt. 18 e seguenti, promuove il lavoro agile (smart working) quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, anche alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 c. 2 del D.Lgs. 165/2001, mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli, ed obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- il DM 8.10.2021, all'art. 1 c. 3 stabilisce che il lavoro agile non è più modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e potrà essere autorizzato, nelle more della definizione degli istituti ad esso connessi da parte della contrattazione collettiva nazionale e nell'ambito del Piano integrato di attività e di organizzazione – PIAO, esclusivamente nel rispetto delle condizionalità ivi indicate;
- le linee guida sono state adottate dal Governo in data 07/12/2021, previo confronto con le OO.SS. ed acquisita l'intesa in conferenza unificata il 16/12/2021. Il relativo quadro regolatorio è stato declinato con la sottoscrizione del contratto collettivo funzioni centrali sottoscritto tra ARAN e parti sociali il 21/12/2021;
- la circolare dei Ministri del lavoro e della Pubblica Amministrazione del 05/01/2022, stabilisce che ogni amministrazione può programmare il lavoro agile secondo le modalità organizzative più adeguate alla propria situazione, tenendo conto dell'andamento epidemiologico nel breve e medio periodo, programmando il lavoro agile secondo la rotazione periodica ivi indicata e tenendo comunque conto della necessaria prevalenza del lavoro in presenza;

- il messaggio INPS prot. 0001409 del 29/03/2022 ad oggetto. “Prevalenza lavorativa in presenza ai sensi del messaggio 1143/2022” secondo cui il requisito della prevalenza della prestazione in presenza si considera soddisfatto se – nell’ambito dei giorni lavorativi al netto delle assenze autorizzate a qualsiasi titolo, ricadenti nel periodo mensile o plurimensile considerato – le giornate svolte in presenza risultino superiori rispetto a quelle svolte in modalità agile;
- il CCNL Comparto Funzioni locali triennio 2019/2021 sottoscritto il 16/11/2022 agli artt. da 63 a 67 disciplina l’applicazione dell’istituto da parte degli enti del comparto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle indicazioni fornite dal Dipartimento delle Funzione Pubblica;
- il D.M 132/2022 art. 4 c. 1 lett. b che stabilisce cosa ciascun piano deve prevedere in merito alla strategia ed agli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro agile adottati dall'amministrazione.

3.3.2 Condizionalità e Fattori abilitanti

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

Detta modalità di lavoro ha generato anche risultati positivi in termini di miglioramento del clima aziendale, riduzione della conflittualità tra colleghi, risparmio di tempo e costi di trasporto, maggior concentrazione nello svolgimento di determinati compiti.

Nel 2023 alla luce della mappatura delle attività remotizzabili a suo tempo effettuata, ai sensi della disposizione prot.n.2529 del 26/01/2023, autorizza lo svolgimento del lavoro in modalità agile con specifico accordo individuale, ai dipendenti aventi diritto che ne facciano richiesta, alle condizioni di cui alla disposizione prot. n. 32108 del 23/09/2022, fino al 30.5.2023, salvo successiva data di approvazione del PIAO 2023, fermi restando lo standard qualitativo dei servizi erogati e le determinazioni del dipendente e della P.O. di riferimento.

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

- assicurazione della piena erogazione dei servizi resi agli utenti;
- adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, garantendo comunque la prevalenza, per ciascun lavoratore, del lavoro in presenza;
- presenza di una piattaforma digitale o un cloud o comunque strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- piano di smaltimento del lavoro arretrato, se accumulato;
- fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
- prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;

- rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario;
- accordo individuale che definisca almeno gli specifici obiettivi della prestazione resa in lavoro agile, modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore, nonché eventuali fasce di contattabilità e modalità e criteri della misurazione della stessa prestazione.

3.3.3 Obiettivi

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

- i Titolari di Posizione Organizzativa di ciascuna area assegnano al dipendente;
- il dirigente assegna/concorda con ciascun Titolare di Posizione Organizzativa.

Il lavoro agile è altresì uno specifico obiettivo **“Verso il nuovo modello di Lavoro Agile”** PO 1.3.003 assegnato all'area risorse umane nell'ambito della performance 2023 dell'apposita sezione del presente P.I.A.O. nell'ambito dell'obiettivo strategico **“Sostenere ed accompagnare l'organizzazione dell'Ente”** e dell'obiettivo operativo **“Gestione delle risorse umane dell'ente per la valorizzazione delle competenze e professionalità”**.

Detto obiettivo ha la finalità di monitorare l'attuazione della sperimentazione del lavoro agile nella fase post-emergenziale, per contribuire a migliorare la modalità di gestione del lavoro in modalità smart oltre ad aggiornare le disposizioni in base alla normativa via via vigente e disciplinarla tramite apposito regolamento.

3.3.4 Contributi al miglioramento della Performance

L'Ente tramite il ricorso al lavoro agile intende:

- favorire una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia e di efficienza dell'azione amministrativa;
- promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
- rafforzare le misure di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- ridurre gli spostamenti casa-lavoro, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano ed interurbano;
- riprogettare gli spazi di lavoro realizzando economie di gestione.

Come già avvenuto per il 2021 e 2022, l'Amministrazione intende procedere alla verifica annuale, tramite questionario on line, della qualità della performance derivante dal lavoro agile percepita dai fruitori sia dei servizi interni sia dei servizi rivolti all'esterno. Ciò al fine di mantenere lo stesso livello di efficienza rispetto al lavoro in presenza e possibilmente migliorare i risultati ottenibili.

Tutte le disposizioni precedenti ed attuali che disciplinano il lavoro agile sono disponibili in rete intranet, saranno verificate ed aggiornate in base alle nuove disposizioni di legge, contrattuali e regolamentari che dovessero successivamente intervenire.

4 – SEZIONE MONITORAGGIO

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

Valore Pubblico e Performance

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

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

La rendicontazione della “Performance” avverrà con le modalità indicate dal regolamento sul sistema di performance management e sul sistema di misurazione e valutazione della performance.

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

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

Per un maggiore dettaglio, le modalità di monitoraggio della Sezione 2 per l’anno 2023, prevedono che la sezione “Valore Pubblico” sia monitorata secondo le modalità per la verifica del controllo strategico. Nello specifico, gli stati di attuazione di ciascun obiettivo di gestione che si riconnettono ad un medesimo obiettivo operativo, definiscono lo “stato di attuazione” dell’obiettivo operativo. Ne consegue che le verifiche intermedie e le verifiche finali del raggiungimento dell’obiettivo di gestione vanno condotte in via prioritaria rispetto alla rendicontazione dello stato di attuazione degli obiettivi operativi; infatti, lo stato di attuazione (valore %) degli obiettivi operativi è la media ponderata dello stato di attuazione degli obiettivi di gestione.

Per quanto concerne l'annualità 2023 il momento delle verifiche sarà unificato: le verifiche infrannuali e le verifiche annuali, sia per il "controllo strategico" e il "valore pubblico" che per gli "obiettivi gestionali" di performance si effettueranno:

- al 30/8: stato di attuazione dei programmi (controllo strategico) e monitoraggio obiettivi di gestione per la performance;

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

MONITORAGGIO SULL'IDONEITA' DELLE MISURE E SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE (Sottosezione 2.3)

In relazione al monitoraggio delle misure di prevenzione si richiamano:

1. Scheda del RPCT anno 2022, pubblicata in data 13/01/2023;
2. Verbali dei controlli interni di regolarità amministrata di tipo successivo nn. 2/2022, 3/2022, 4/2022, 5/2022 e 1/2023;
3. Referto annuale del presidente della provincia sul funzionamento del sistema integrato dei controlli interni nell'anno 2021 (ART. 148 TUEL), inviato alla Corte dei Conti in data 31/01/2023;
4. Attestazione OIV anno 2022, pubblicata in data 13/06/2022;
5. Relazione del RPCT di Monitoraggio di 1° e 2° livello in ordine alle misure previste dal PIAO 2022 - Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza (prot. n. 5460 del 20/02/2023).

In sintesi, appare necessario semplificare il catalogo di gestione del rischio, riducendo il numero dei rischi specifici.

L'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, ma soprattutto il loro monitoraggio, incontrano ancora alcune criticità nella rendicontazione, pur avendo corredato la scheda di monitoraggio delle indicazioni, degli strumenti e di una griglia di indicatori delle misure generali e specifiche, con un'esplicitazione degli indicatori dei dati da utilizzare.

Alcuni rischi, e in parte alcune misure, possano essere rivisti in chiave di una sempre più efficace attuazione delle politiche di prevenzione del rischio, a seguito di quanto espressamente segnalato dai responsabili delle aree.

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

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

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

- attraverso la verifica di quanto pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente, con cadenza semestrale;

- in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa effettuato attraverso verifiche a campione sugli atti amministrativi, a seguito di sorteggio.

Il monitoraggio si articola su due livelli. Oggetto del monitoraggio saranno i rischi connotati da una valutazione medio e alta; mentre quelli valutati come medio basso saranno monitorati a campione; il monitoraggio dei responsabili dei servizi sarà effettuato su tutti i rischi, mentre quello del RPCT consisterà nella verifica, anche a campione, di quanto attestato dai responsabili nel 1° livello.