

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PROVINCIA DI MODENA

Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni.

ANNO 2019

Premessa:

La presente relazione è redatta dal Nucleo di Valutazione della Provincia di Modena in conformità a quanto previsto dall'articolo 14 del Decreto legislativo n°150/2009 che individua tra i compiti del Nucleo, il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e la elaborazione di una relazione sullo stato dello stesso.

Nello svolgimento della propria attività il Nucleo si è avvalso della struttura tecnica permanente per la misurazione della performance e della valutazione del personale.

Nei punti seguenti, per ogni macro argomento trattato dal Nucleo è presente una sintetica descrizione dell'attività svolta nel corso dell'anno 2019 durante i tre incontri organizzati presso la sede provinciale e il lavoro di backoffice realizzato.

I componenti esterni del Nucleo sono stati rinnovati il 30/11/2018 a seguito di selezione tramite avviso pubblico e rimangono in carica per la durata del mandato del Presidente della Provincia ovvero 4 anni. Il ruolo di Presidente del Nucleo è rivestito dal Segretario Generale.

1. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance

Nell'ambito delle procedure di valutazione dei risultati, il Nucleo nel 2011 ha proposto la metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali mentre l'Amministrazione ha adeguato le metodologie in essere inerenti il personale dipendente e le posizioni organizzative ai principi e alle norme previste dai D.Lgs 150/2009 e D. Lgs 141/2011 compattandole in un unico documento cosiddetto Sistema di misurazione e valutazione della performance. Di fatto si è trattato di introdurre il concetto di performance organizzativa e individuale e di integrare gli strumenti esistenti per il monitoraggio e la misurazione della stessa, essendo già presente da tempo una cultura della valutazione. Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti, delle posizioni organizzative, dei dipendenti è stato presentato ai dirigenti e alle organizzazioni sindacali ed è stato applicato in via sperimentale per la valutazione delle attività svolte nell'anno 2011.

Il Sistema approvato con Delibera di Giunta il 12/07/2011 ed integrato per la parte premiale il 29/12/2011 si è consolidato negli anni 2012 e 2013. Nel 2014 è stato aggiornato con Delibera di Giunta il 21/1/2014 a seguito della L. 213/2012 che prevede l'unificazione del Piano della Performance con il Piano Esecutivo di Gestione (art. 3 comma 1 lett. g) e per le rilevanti novità legislative in materia di anticorruzione e trasparenza intervenute rispettivamente con la L. 190/2012, con il D.Lgs 33/2013 e le delibere CIVIT/ANAC.

Per perfezionare la metodologia di valutazione dei dipendenti, sempre ispirandosi ai principi di differenziazione contenuti nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nonché di meritocrazia e selettività contenuti nell'art. 18 del D.Lgs 150/2009, si è revisionato il Sistema per la parte relativa ai dipendenti del Comparto approvando la modifica con Delibera di Giunta il 30/9/2014.

PROVINCIA DI MODENA		
Alt.	9603	
N°	Del	30/3/2020
Cl.	02-04-02 (f 10)	
Anno	Cat.	Frat.



A seguito della riforma istituzionale delle Province con Legge 56/2014 e i conseguenti cambiamenti organizzativi interni intervenuti nell'Ente si è reso necessario adeguare, con Atto del Presidente del 10/5/2016, i soggetti interessati al processo di valutazione dei dirigenti. Sempre nell'ottica dell'integrità in un unico documento delle metodologie presenti nell'Ente il 13/1/2017 con atto n. 9 del Presidente è stata approvata una integrazione inerente i criteri per la valutazione delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle categorie. Pur rispettando i vincoli previsti dall'art. 9 del D.L. 78/2010 e le esigue risorse a disposizione, la metodologia prevede l'attribuzione del beneficio economico in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti. La conseguente entrata in vigore del nuovo CCNL nel 2018 ha determinato la necessità di aggiornare la metodologia di valutazione delle progressioni economiche orizzontali e la metodologia di valutazione dei dipendenti. A tal fine con Atto del Presidente n. 57 del 19/4/2019 è stato nuovamente aggiornato il Sistema. La nuova disciplina contrattuale ha fatto adeguare anche l'area delle posizioni organizzative e con atto del Presidente n. 73 del 16/5/2019 sono stati approvati i criteri generali per il conferimento, la revoca e la retribuzione di risultato. Durante uno specifico incontro sono state valutate due bozze di metodologia per la pesatura delle posizioni dirigenziali e per la valutazione delle performance dei dirigenti.

2. Piano della performance

Il ciclo di gestione della performance anno 2019 si sviluppa attraverso le linee programmatiche presentate al Consiglio provinciale e all'Assemblea dei Sindaci il 15/11/2018, gli indirizzi strategici, gli obiettivi strategici e operativi indicati nel Documento Unico di Programmazione approvato il 28/2/2019, le risorse assegnate con il bilancio annuale approvato lo stesso giorno, il Piano esecutivo di gestione e il Piano della performance approvato l'8/5/2019.

Il Piano della Performance adottato dalla Provincia di Modena e correttamente pubblicato sul sito nella sezione Amministrazione Trasparente, risulta coerente con il sistema integrato di pianificazione e controllo e con i documenti programmatici annuali.

Gli obiettivi posti dal Presidente e dal Segretario Generale tengono conto del contesto di difficoltà economica ed incertezza istituzionale in cui si sono trovati ad operare i dirigenti. Sono progetti incentrati prevalentemente sulla sicurezza stradale, sull'adeguamento dell'attività lavorativa alle nuove normative inerenti la legge urbanistica, gli appalti, l'accesso civico e la trasparenza, le riforme del pubblico impiego. Sono progetti che implicitamente prevedono una organizzazione e gestione flessibile del personale, una semplificazione e miglioramento tecnologico delle procedure, una trasparenza dell'azione amministrativa. A tutti i dirigenti è stato chiesto di mantenere una buona efficacia nel raggiungimento dei risultati, di assicurare un buon livello di servizi erogati, di dimostrare una certa perizia nell'individuare soluzioni finanziarie e organizzative.

Il Nucleo anche per l'anno 2019 ha tenuto conto di questa situazione ancora incerta apprezzando gli sforzi per i miglioramenti attuati.

La premessa metodologica redatta nel Piano a cui si rimanda per il dettaglio, illustra la struttura del documento che qui sinteticamente viene riportata:

- criteri per la valutazione dei dirigenti, posizioni organizzative, dipendenti, dei progetti di collaborazione esterna, delle progressioni economiche orizzontali, delle responsabilità di progetto o procedimento ai sensi della L. 241/90 ed un richiamo al Piano di razionalizzazione ai sensi dell'art. 16 del D.L. 98/2011;
- performance organizzativa di Area con compilazione di indicatori del portafoglio dei servizi e dello stato di salute dell'amministrazione nei quali sono presenti dati che monitorano l'andamento dell'ultimo quinquennio;



- azioni premianti di performance individuale dei dirigenti redatte secondo lo schema concordato nella metodologia, di cui sono stati validati gli obiettivi e gli indicatori come riportato nella tabella finale del documento;
- sintesi dei processi mappati del piano triennale di prevenzione della corruzione che costituiscono azione premiante;
- azione premiante attribuita al Responsabile della trasparenza e anticorruzione;
- griglia di validazione del Nucleo attestante la coerenza degli obiettivi con gli indicatori, la presenza degli stakeholders e i riferimenti al Peg.

Il documento è stato validato positivamente il 20 aprile 2019

Il monitoraggio intermedio degli obiettivi operativi del peg, delle azioni premianti strategiche e dell'attuazione delle misure organizzative anticorruzione è stato rendicontato al 30 luglio 2019.

Il documento complessivo al 31/12/2019 sarà visionato nel mese di Maggio anno 2020 nel corso della seduta per la valutazione delle prestazioni dirigenziali.

3. Relazione sulla performance

Il ciclo di gestione della performance anno 2018, caratterizzato dalle fasi di programmazione, monitoraggio, rendicontazione, misurazione, valutazione e assegnazione della premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio ed è integrato con il sistema di gestione per la qualità di cui l'Ente si è dotato e con gli altri sistemi di pianificazione e controlli gestionali.

La Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi delle Aree e gli obiettivi individuali raggiunti dai dirigenti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive adottate.

Ai sensi dell'art. 14, commi 4 lettera c), e 6, del D.Lgs 150/2009, la Relazione è stata validata il 17 giugno 2019 e il 19 giugno è stata approvata dal Presidente con atto n. 96.

L'iter, come previsto in metodologia per la valutazione dei dirigenti, del personale, delle posizioni organizzative, del Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione, del Segretario Generale e l'incentivazione dei progetti speciali e delle collaborazioni esterne è stato rispettato. I criteri e le modalità di valutazione adottati e le differenziazioni di valutazione applicate sono tutte visibili in dettaglio nella Relazione e pubblicate nel sito nelle apposite sezioni dell'Amministrazione Trasparente.

Nella proposta di valutazione dei dirigenti per l'assegnazione dell'indennità di risultato il Nucleo ha tenuto conto del contesto normativo e istituzionale, delle difficoltà incontrate a seguito del dimezzamento del personale e delle scarse risorse finanziarie come tutto ben specificato nella premessa del documento e ha considerato gli interim per i soli dirigenti di servizio, in quanto i direttori di area sono in una posizione sovraordinata rispetto ai dirigenti ed è implicito nel loro ruolo l'eventuale assunzione ad interim di servizi appartenenti all'area che coordinano, ponendo come vincolo che l'indennità di risultato relativa agli interim assunti dai dirigenti di servizio non fosse superiore all'importo dell'indennità di risultato standard previsto per i direttori d'area. Il Nucleo ha suggerito all'Ente per i prossimi esercizi di diffondere il sistema di rilevazione della customer che è stato sperimentato nel 2018 e di individuare obiettivi di miglioramento con appositi indicatori di utilità effettiva.

4. Pesatura delle Posizioni organizzative

Con atto del Presidente n. 73 del 16/5 2019 sono stati approvati i criteri generali per il conferimento, la revoca e la retribuzione di risultato. Tale metodologia è stata rivista per adeguarsi alle nuove direttive previste dal CCNL di maggio 2018. Il Nucleo di valutazione ha verificato i presupposti per la sussistenza stessa delle P.O. già presenti, ha attribuito i



punteggi sulla base dei parametri descrittivi compilati dai Direttori d'area nelle apposite schede di pesatura delle proprie P.O. Con Determinine dirigenziali n. 6-27-38-93 del 20 maggio 2019 si è concluso tale processo. Le P.O. sono 23 a cui si aggiungono 2 P.O. regionali dell'Area Deleghe.

5. Trasparenza e integrità

In data 24/04/2019 il Nucleo ha attestato la veridicità e l'attendibilità di quanto pubblicato al 31/3/2019 nella sezione Amministrazione Trasparente come da schema predisposto dall'Anac. Il Nucleo ha preso atto che sotto il coordinamento del Responsabile della Anticorruzione e della Trasparenza e del suo ufficio 'di supporto, la sezione "Amministrazione Trasparente" è stata riprodotta in base a quanto stabilito nello schema allegato al citato D.Lgs. 33/2013 successivamente integrato dal D.lgs n°97/2016 e dalla Determina ANAC n° 1310 del 28 Dicembre 2016 che prevede la ripartizione in sottosezioni di primo e secondo livello con precise denominazioni; al fine di definire in maniera ancor più analitica il dettaglio delle informazioni in ragione delle competenze e delle responsabilità di aggiornamento è stata aggiunta una sottosezione di terzo livello.

Nel dettaglio si precisa che l'Ente nel corso del 2019 ha proseguito il programma di aggiornamento della sezione amministrazione trasparente in coerenza con il D.lgs n 97/2016 e la Determina ANAC n° 1310 del 28 Dicembre 2016 monitorando in particolare l'aggiornamento della Sotto-sezione "Bandi di Gara e Contratti" che dal 2016 è stata ripartita in due sottosezioni: 1) "Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare": 2) "Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatari distintamente per ogni procedura". La seconda sottosezione è stata a sua volta suddivisa in otto sottosezioni che comprendono: 1) gli atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture; 2) le pubblicazioni relative ai singoli contratti pubblici di lavori servizi e forniture previste dall'art. 37 del D.lgs. n.33/2013 modificato dal D.lgs 97/16, e dagli articoli 21 e 29 del nuovo codice dei contratti pubblici D.lgs 50/16; 3) i contratti di acquisti di beni e di servizi in corso di importo unitario stimato superiore a un milione di euro.

Nella sottosezione di 2°livello "Società Partecipate" della Sotto-Sezione di 1°livello "Enti Controllati", in attuazione del D.lgs 97/16, è stata inserita una ulteriore sottosezione di 3°livello relativa ai "Provvedimenti in materia di Costituzione, Acquisto, Gestione e Alienazione" relativi alle società partecipate, all'interno della quale è presente tra l'altro, la documentazione relativa al "Piano Operativo di Razionalizzazione delle Società Partecipate" che comprende l'Atto di approvazione del "Piano Operativo di Razionalizzazione delle Società" ex art 1 comma 611 e 612 della legge n. 190/2014 con la Relazione sui risultati conseguiti o da conseguire, e la revisione straordinaria e ricognizione delle partecipazioni societarie ex art 24 del D.lgs175/16 con la relativa relazione tecnica.

All'interno della sottosezione di 2°livello "Enti di Diritto Privato Controllati" della sottosezione di 1°livello "Enti Controllati", è stata inserita un' ulteriore sottosezione dal titolo "Altri organismi partecipati" con l'elenco degli enti di diritto privato "non in controllo". In questa sottosezione, in coerenza con l'art 22 del D.lgs 33/13, sono elencati gli enti di diritto privato costituiti, partecipati o vigilati dalla Provincia di Modena o nei quali sia a questa riconosciuto, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi.

In attuazione del Decreto Legislativo 30 Giugno 2016, n.126 è stato creato sul sito istituzionale, nella sottosezione "Bandi e moduli", un collegamento ipertestuale con la modulistica inerente l'apertura di autoscuola, l'unico procedimento dell'Ente che prevede la segnalazione di inizio di attività.(SCIA).

Nelle sottosezioni di 2°livello "Titolari di incarichi dirigenziali di vertice" e "Titolari di incarichi dirigenziali" della sezione di 1°livello "Personale", in coerenza con la delibera di



ANAC n°586/19, con Atto del Presidente n°170 del 16 ottobre 2019 l'amministrazione ha pubblicato le situazioni patrimoniali e reddituali dei dirigenti con qualifica di Direttore di Area e del Segretario Generale. Solo altresì pubblicate con riferimento a tutti i dirigenti e alle PO con delega di funzioni dirigenziali, le retribuzioni, le spese dei viaggi di servizio e gli emolumenti complessivi a carico della finanza pubblica.

A partire dal mese di Giugno 2017 con cadenza semestrale viene pubblicato il "Registro degli Accessi" che comprende l'elenco delle richieste di accesso civico semplice, generalizzato e quello ex L.241/90. A seguito della partecipazione dell'ente quale amministrazione pilota al progetto del Ministero della Funzione pubblica "Riformattiva" è stata istituita, con Atto del Presidente n°216 del 18 dicembre 2019 in applicazione dell'accordo UPI - ANAC dell' Aprile 2017, una cabina di regia a supporto dei vari Responsabili della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione con funzionari delle unioni comunali del territorio allo scopo di condividere insieme modulistiche, orientamenti giurisprudenziali, misure di prevenzione della corruzione e in generale gli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza e accesso civico sulla base delle norme vigenti e delle linee guida di ANAC relativamente al tema dell' Accesso Civico.

Nella sotto sezione "Pagamenti dell'Ente" è stato creato il collegamento con il sito "soldi pubblici" sito gestito dall'Agenzia per l'Italia Digitale d'intesa con il Ministero dell' Economia tramite il quale è possibile accedere ai dati dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni e consultarli in relazione alla spesa sostenuta. Nella sottosezione "Opere Pubbliche" è stato creato il collegamento con la banca dati per le amministrazioni pubbliche (BDAP) al fine di consentire l'assolvimento automatico degli obblighi di cui all' articolo 1 comma 32 della legge 190/12 per la parte lavori. Nel corso del 2019 si è completato l'aggiornamento della sotto sezione "Organizzazione" in ragione del rinnovo del Presidente del Consiglio Provinciale avvenuto il 31 ottobre 2018.

Inoltre l'ufficio ha provveduto ad aggiornare il collegamento ipertestuale con il sito "perla PA" per la sottosezione di 1° livello Consulenti e Collaboratori e per la sottosezione di 1° livello Personale con riferimento agli Incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti. Nella sottosezione enti controllati, nel corso del 2019, è stata aggiornata un'ulteriore sottosezione di 2° Livello dal titolo "altri contenuti" che riporta gli avvisi pubblici e le relative dichiarazioni ex.D.lgs39/13 relative alle nomine o designazioni dei rappresentanti della Provincia presso organismi che non rientrano tra enti controllati partecipati o vigilati dalla provincia. Nel corso dell'anno è stata implementata con diversa documentazione la sottosezione "bandi di concorso" in ragione dei concorsi e delle selezioni bandite dall'ente per il reclutamento di personale dopo diversi anni in cui tale attività non era consentita. In ordine alle competenze sull'aggiornamento dei dati pubblicati, si evidenzia che la maggior parte degli adempimenti fa capo ai dirigenti che si occupano di attività specifiche (es: personale, affari generali, lavori Pubblici), nel contempo ciascun dirigente responsabile di struttura è a sua volta responsabile anche per i seguenti adempimenti relativi ad attività che sono comuni a tutti gli uffici ovviamente nel caso riguardino la propria Area o servizio di competenza quali in particolare: - affidamento incarichi a consulenti e collaboratori; - selezioni per incarichi professionali; - scelta del contraente per affidamento di lavori, servizi e forniture; - appalto e procedure negoziate; - atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, corrispettivi e compensi.

Tutto il portale, compresa la sezione in parola è stata progettata puntando alla massima accessibilità ai soggetti disabili. L'ufficio di supporto al Segretario Generale istituito con Delibera della Giunta Provinciale n° 80/2013 aggiornato con Atto del Presidente n. 40 del 4 Marzo 2016, ha continuato a monitorare con cadenza quadrimestrale i dati e le informazioni presenti sul sito nella sezione Amministrazione Trasparente. Pur restando da implementare



alcune sezioni, i dati richiesti dal D.Lgs, n.33/2013 e dal D.lgs 97/2016 sono presenti e aggiornati

6. Prevenzione della corruzione

Con Atto del Presidente n°17 del 28 Gennaio 2019 è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019 -2021 integrato nel corso dell'anno con l' Atto del Presidente n°118 del 25 Luglio 2019.

Per ciascun processo sono state analizzate le diverse fasi di gestione (identificazione, analisi, valutazione e trattamento), ed è stato individuato il dirigente responsabile delle misure di trattamento.

In coerenza con le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione e degli indirizzi generali del Documento Unico di Programmazione 2019 (DUP) approvato con Delibera di Consiglio n. 10 del 28/02/2019, il Presidente della Provincia con Atto n° 64 del 08/05/2019, ha approvato il P.E.G integrato con il Piano della performance e il Piano di Prevenzione della Corruzione.

Nel piano della performance, documento di programmazione strategica ed operativa, sono inseriti: nella performance individuale, i processi mappati ai fini della gestione del rischio (azioni attuative della Legge n. 190/2012) e nella performance organizzativa, l'indicatore relativo all'obbligo della "consegna delle proposte migliorative del piano di prevenzione della corruzione " che è obiettivo strategico per ciascun dirigente, il cui raggiungimento viene valutato dal Nucleo di Valutazione.

Entrambe le performance sono state valutate dal Nucleo di Valutazione ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato ai dirigenti, pertanto è stabilito che i dirigenti sono obbligati a rendicontare semestralmente l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione nel documento dello Stato di attuazione dei programmi e degli obiettivi strategici e operativi (SAP) e nella Relazione sulla performance e l'ufficio di supporto al responsabile della corruzione provvede a valutare tali azioni attuative e migliorative, che sono servite per la stesura del nuovo piano.

Nel corso dell' anno, è stato effettuato un controllo su tutti gli organismi partecipati vigilati e controllati sull' applicazione del modello di prevenzione e gestione della corruzione e della trasparenza in coerenza con la delibera ANAC n°1134 del 8 Novembre 2017 al quale sono seguite note con richiesta di adeguamento della sezione amministrazione trasparente..

Nel corso del 2019 il Nucleo ha valutato la rendicontazione di entrambe le performance relative all'anno 2018 ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato ai dirigenti, e ha visionato la rendicontazione al 31/7/2019 dell'attuazione delle misure di prevenzione nel documento dello Stato di attuazione dei programmi (SAP).

Nel corso dell' anno il RPCT in collaborazione con il proprio ufficio di supporto ha proceduto al caricamento dei dati relativi al piano secondo le modalità previste dalla piattaforma di acquisizione dei PTPCT attivata da ANAC a partire dal mese di Luglio.

Si prende atto inoltre che con Atto del Presidente n° 4 del 15 Gennaio 2020 sono state adottate, in coerenza con le linee guida ANAC di cui alla Delibera n. 215 del 26 Marzo 2019 le disposizioni sulla rotazione straordinaria quale sezione aggiuntiva e integrativa del vigente Codice di comportamento che così aggiornato è stato pubblicato nella sezione amministrazione trasparente/Disposizioni generali/ atti generali.

Con Delibera di Consiglio n° 85 del 16 Dicembre 2019 è stato aggiornato il Regolamento sui contratti.



7. Sistema dei controlli interni

Con delibera di Consiglio n. 246 del 19 dicembre 2012 è stato approvato il Regolamento dei Controlli interni della Provincia di Modena. Nei termini previsti per l'anno 2019, l'Ente ha trasmesso alla Corte dei Conti il Referto Annuale sul sistema dei controlli interni della Provincia di Modena relativo all'anno 2018, adottato sulla base delle Linee guida approvate dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti.

Il documento comprende l'esito relativo al monitoraggio sulle seguenti tipologie di controllo: a) di regolarità amministrativa e contabile; b) di gestione; c) strategico; d) sugli equilibri finanziari; e) sugli organismi partecipati; f) sulla qualità dei servizi erogati. In continuità con quanto effettuato negli scorsi anni, il controllo di regolarità amministrativa è stato effettuato mediante l'utilizzo della check list e integrato con l'esame dell'intero fascicolo e la richiesta di chiarimenti.

In sintesi, il controllo successivo di regolarità amministrativa prevede l'individuazione degli atti contenuti nei Registri informatici di ogni singola Area o Servizio all'interno dei quali sono numerati e conservati per anno di adozione. Tale individuazione avviene in base a criteri preventivamente e formalmente individuati dal Segretario Generale, ed in particolare: - campionamento per il quale è utilizzato un programma informatico che genera una sequenza casuale di numeri; - dimensionamento del campione su base trimestrale nella misura del 10% degli atti assunti nel periodo.

Inoltre, in applicazione delle disposizioni di prevenzione della corruzione fissate dal comma 16, art.1 Legge 190/2012, viene effettuato un controllo ulteriore per i servizi con alto numero di atti dirigenziali sui provvedimenti relativi a: autorizzazioni, concessioni, forniture, affidamenti, aggiudicazioni e contributi.

Il Nucleo ha visionato i due report relativi all'anno 2019 prendendo atto che: nell'anno 2019 sono stati controllati n. 292 atti dirigenziali pari al 14,5 % degli atti adottati sottoposti a campionamento

In sede di richiesta chiarimenti, sono stati controllati inoltre n. 29 fascicoli relativi ai all'Area Lavori Pubblici, e ai Servizi: Amministrativo Lavori Pubblici, Lavori Speciali e Manutenzione Opere Pubbliche, Avvocatura Unica, Personale Servizi Informativi e Telematica.

A questi controlli vanno aggiunti n° 20 fascicoli relativi alle licenze per il trasporto in conto proprio selezionando quelle relative all' incremento parco veicolare e codici merceologici delle materie oggetto del trasporto.

Non sono state rilevate illegittimità. In seguito a segnalazioni effettuate nei confronti dei dirigenti si è potuto verificare una maggior attenzione al rispetto dei tempi procedurali e un miglioramento delle tecnica redazionale in ordine alle fasi istruttorie del procedimento; di norma si trovano indicate in atto le cause di eventuali sospensioni e/o interruzioni del termine di conclusione.

L'ufficio di supporto al Segretario Generale e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Trasparenza ha monitorato in particolare l'applicazione della rotazione delle imprese invitate e affidatarie e gli obblighi di pubblicazione previsti dal nuovo codice dei contratti pubblici.



8. Pari opportunità

Nel corso del 2019, in collaborazione con il servizio statistica, è stato aggiornato il "Sistema informativo provinciale sulla violenza di genere" e il relativo portale web dedicato alla violenza di genere attraverso il quale è possibile reperire, oltre ai dati, informazioni relative a una vasta gamma di tematismi relativi alla violenza di genere quali: aspetti normativi, Bandi e finanziamenti per progettualità, Eventi e Servizi sul territorio provinciale, editoria elettronica.

La Consigliera provinciale con delega alle pari opportunità ha rendicontato il 29 marzo 2019 quanto realizzato nel 2018 riguardo ad azioni di scambio di buone prassi su: toponomastica al femminile, Bilancio di genere in un'ottica di genere, linguaggio di genere in ambito amministrativo sia dalla Provincia che dai Comuni al Tavolo provinciale permanente per le politiche di genere e il 29 aprile 2019 all'Assemblea dei Sindaci. Il Tavolo provinciale permanente per le politiche di genere è composto da sindache/ consigliere/i e assessore/i con delega alle pari opportunità per l' applicazione del "Patto di Modena per la prevenzione e il contrasto della violenza maschile sulle donne in applicazione della Convenzione di Istanbul sulla base della legge per la parità della Regione Emilia-Romagna n. 6/2014 ".

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell' art. 211.183/2010 - anno 2019 ha messo in atto quanto previsto dal Piano triennale azioni positive 2019-2022. Nel corso del 2019 il C.U.G.i è riunito n°5 volte e precisamente 8 febbraio; 19 aprile; 8 maggio; 17 giugno; 20 dicembre. Come metodo di lavoro il C.U.G si è dato l'attività in sottogruppi. Si sono formati 3 sottogruppi. L' 8 maggio 2019 ha realizzato un Convegno rivolto ai dipendenti dell'Ente e dei Comuni del territorio provinciale, Associazioni, Ordini professionali etc. sui principali strumenti di flessibilità e sulle discriminazioni in ambito lavorativo. Hanno partecipato in qualità di relatori il Direttore delle risorse umane dell'Ente, la Consigliera di parità provinciale, la Consigliera di parità regionale e Prof.ssa esperta in politiche di genere di Unimore. Inoltre è stato predisposto il "Questionario sul benessere organizzativo" da somministrare ai dipendenti della Provincia nel 2020.

Nel 2019 sono iniziate le attività riguardanti la predisposizione dell'Avviso pubblico per la designazione delle Consigliere di parità effettiva e supplente quadriennio 2019-2023. Si è formato un nucleo di valutazione che ha valutato le domande pervenute e stilato una graduatoria; successivamente è stato predisposto l'atto di designazione del Presidente; è stata data risposta all'istanza delle ricorrenti e ridefinito, sulla base della comunicazione pervenuta dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, una nuova designazione. Si resta in attesa della nomina da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Il Presidente del Nucleo di valutazione
dott.ssa Maria Di Matteo