

PROVINCIA DI MODENA	
Aff.	
N° 17069	Del 12/5/2023
02-04-02	Prec.
2018	Sub 10

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PROVINCIA DI MODENA

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

ANNO 2022

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 2022 durante l'incontro organizzato 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 e 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.

A seguito della riforma istituzionale delle Province con Legge 56/2014 e i conseguenti cambiamenti organizzativi interni intervenuti nell'Ente si è reso necessario conformare, con

Atto del Presidente del 10/5/2016, i soggetti interessati al processo di valutazione dei dirigenti secondo le nuove normative.

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. Nel 2021 si è aggiornata la modalità di erogazione della retribuzione di risultato per le P.O. con Atto del Presidente n. 72 del 10 maggio, mentre il 2 novembre con atto del Presidente n. 172 è stata modificata parzialmente la metodologia per la valutazione delle PEO a seguito della firma del contratto decentrato. A fine anno, successivamente all'attuazione della riorganizzazione della struttura dell'Ente è stata sottoposta al Nucleo una nuova metodologia di pesatura delle posizioni dirigenziali che è stata riscontrata attraverso suggerimenti migliorativi successivamente recepiti. La bozza è stata inviata ai Sindacati. La formalizzazione al momento non è avvenuta così pure la condivisione con il Comitato di Direzione.

In merito alla metodologia di valutazione delle performance dirigenziali, con atto del Presidente del 6 maggio 2022 sono stati stabiliti modalità e limiti per la quantificazione dell'indennità di risultato sulla base di quanto stabilito dall'art. 57 del CCNL siglato il 17/12/2020 e il Contratto decentrato integrativo firmato il 22/12/2021. La nuova metodologia ha rivisto i parametri di valutazione ed arricchito la performance organizzativa con gli indicatori di valore pubblico individuati nel PIAO. Il documento è stato approvato dal Presidente il 27 dicembre ed inviato al Nucleo che ha mosso osservazioni in merito ad un maggior dettaglio sulla valutazione della performance organizzativa di struttura. Le indicazioni suggerite, nel 2023 sono state successivamente approfondite e recepite.

2. Piano della performance

Il ciclo di gestione della performance anno 2022 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 dal Consiglio il 10/12/2021, le risorse assegnate con il bilancio annuale approvato lo stesso giorno, il Piano esecutivo di gestione e il Piano della performance approvato dal Presidente il 7/2/2022.

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 obiettivi sfidanti che comportano già di per sé un miglioramento implicito e il raggiungimento entro l'anno apporta valore aggiunto all'Ente sebbene l'impatto ricade sull'anno successivo.

Sono progetti incentrati prevalentemente sulla sicurezza e stabilità stradale, su forme di supporto ai Comuni in qualità di Ente di area vasta, sul miglioramento organizzativo, sulla gestione di appalti complessi dal punto di vista tecnico e amministrativo,

sull'informatizzazione del Corpo di Polizia, sulla ricerca di fonti di finanziamento europee, sulla pianificazione territoriale.

Sono progetti che implicitamente prevedono una organizzazione e gestione flessibile del personale, una semplificazione e un miglioramento tecnologico delle procedure, una trasparenza dell'azione amministrativa.

Le azioni premianti, i target e gli indicatori sono stati validati dal Nucleo il 28 gennaio 2022.

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.

La premessa metodologica redatta nel Piano della Performance 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 Piano della performance è stato aggiornato recependo le novità introdotte dal DPR 81 del 25/6/2022 e dal DM 132 del 30/6/2022. Il documento è stato inserito nel PIAO nell'apposita sezione ed approvato il 1° luglio 2022.

3. Relazione sulla performance

Il ciclo di gestione della performance, 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 compilata nel 2022 a valere sulle performance anno 2021 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 dal Nucleo il 13 giugno 2022 e il 15 giugno è stata approvata dal Presidente con atto n. 105.

L'iter, come previsto in metodologia per la valutazione dei dirigenti, del personale, delle posizioni organizzative, del Responsabile della Trasparenza e Prevenzione della Corruzione, e l'incentivazione delle collaborazioni esterne è stato rispettato. I colloqui sono stati svolti, i documenti a supporto visionati, la proposta di valutazione annuale e gli annessi premi è stata presentata al Presidente.

Il Nucleo anche per l'anno 2022 ha tenuto conto di questa situazione ancora incerta e ha apprezzato gli sforzi compiuti per i miglioramenti attuati.

La scheda sul raggiungimento degli obiettivi di gestione, individuati col PEG, ha recepito l'indicazione suggerita dal Nucleo pertanto è presente una dichiarazione del Dirigente nella quale si attesta che i servizi ordinari non hanno subito riduzioni quali-quantitative a seguito della realizzazione dei nuovi obiettivi assunti nel piano delle performance.

I dirigenti sia nella valutazione dei dipendenti che nelle progressioni orizzontali hanno adottato metodi selettivi di premialità, valorizzando nelle loro possibilità il merito.

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.

Gli obiettivi di miglioramento sono stati rendicontati nel SAP infrannuale e a fine anno.

Il monitoraggio intermedio degli obiettivi operativi del peg, delle azioni premianti, degli obiettivi di miglioramento, dell'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e dell'attuazione delle misure di anticorruzione è stato rendicontato col SAP al 31 luglio 2022.

Il documento complessivo del SAP al 31/12/2022 è stato visionato dopo l'approvazione in sede di consuntivo e comunque entro la seduta per la valutazione delle prestazioni dirigenziali anno 2022.

Gli interim dei direttori d'area su un servizio non sono stati considerati essendo in una posizione sovraordinata rispetto ai dirigenti, quindi implicito nel loro ruolo l'eventuale assunzione ad interim di servizi appartenenti all'area che coordinano.

Il Nucleo ha attestato positivamente, dandone conto al Presidente, anche l'attività svolta dal Responsabile della trasparenza e prevenzione della corruzione riscontrando in particolar modo la valenza del Piano triennale predisposto con la nuova valutazione del livello di esposizione al rischio di tipo "qualitativo", l'espressione di un giudizio sintetico motivato per rendere maggiormente fruibile all'esterno e agli stakeholders la lettura del piano e la creazione del nuovo Registro degli eventi rischiosi comprensivo degli indicatori di monitoraggio delle misure di prevenzione.

Il Nucleo ha accolto favorevolmente, come da suggerimento dato, l'integrazione apportata nella Relazione sulla Performance in merito agli esiti dei questionari di customer satisfaction, invitando l'Amministrazione a proseguire, nei prossimi esercizi, nella diffusione della rilevazione della soddisfazione degli utenti, sistema sperimentato inizialmente nel 2018 e continuato negli anni successivi e a perseverare nell'individuare obiettivi di miglioramento con appositi indicatori di utilità effettiva.

Il Nucleo ha preso atto inoltre dell'implementazione della parte inerente la nuova rendicontazione delle diverse indennità attribuite nel corso del 2021 (PEO, indennità di responsabilità di procedimento/progetto, indennità per funzioni di polizia prov.le e ambiti di intervento sulla viabilità, incentivi Merloni, compensi professionali Avvocatura).

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 degli incarichi di posizione organizzativa e la retribuzione di risultato. Tale metodologia è stata rivista per adeguarsi alle direttive previste dal CCNL di maggio 2018. A maggio 2021 con atto del Presidente n. 72 sono state determinate nuove regole per l'erogazione dell'indennità di risultato.

Nel 2022 si è proceduto solo alla ripesatura della PO istituita nella uo contabilità del personale e selezioni, che da fascia A è stata passata alla fascia A+, previa validazione del presente Nucleo di valutazione avvenuta il 21/06/22.

5. Trasparenza e integrità

In data 31/05/2022 il Nucleo ha attestato la veridicità e l'attendibilità di quanto pubblicato al 31/05/2022 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.

A partire da Luglio 2016 è iniziato un generale adeguamento della sezione istituzionale "Amministrazione Trasparente" alle prescrizioni previste dal decreto D.lgs n°97/2016 relative agli obblighi di pubblicazione con particolare attenzione alle sottosezioni di 1° livello: "Bandi di Gara e Contratti", "Altri Contenuti/accesso civico", Altri Contenuti/accessibilità e Catalogo di dati, metadati e banche dati", "Personale".

In particolare, la Sotto-Sezione di 1°livello "Bandi di Gara e Contratti" è stata ripartita in due sottosezioni di 2°livello :

a) "Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare": comprende anche la pubblicazione del file riepilogativo dei contratti - Registro comunicazioni Art.1 comma 32 L.190/2012;

b) "Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura". Questa seconda sottosezione comprende ulteriori tredici sottosezioni di 3°livello in coerenza con l' allegato 9 del PNA 2022 approvato con delibera del consiglio di ANAC del 16 novembre 2022:

1) Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture: comprende la programmazione approvata con le Delibere del Consiglio Provinciale n°86 del 24 Ottobre 2016, n°14 del 19 Marzo 2018 e n° 76 del 16 dicembre 2019 e n°85 del 14 dicembre 2020, n.116 del 10/12/2021, n° 103 del 12 Dicembre 2022, che individuano l'elenco degli Acquisti di Beni e Servizi di importo unitario stimato uguale o superiore a 40.000 euro e la programmazione triennale delle opere pubbliche.

2) Avviso d'asta pubblica;

3) Gara di appalto;

4) Procedure negoziate;

5) Avviso di deposito;

6) Bando / Avviso pubblico;

7) Affidamento diretto con o senza previa valutazione preventivi;

8) Contratti;

9) link alla sottosezione "Attuazione Misure PNRR" (tale sottosezione assolve agli adempimenti connessi alla pubblicazione degli atti inerenti le procedure finanziate con fondi PNRR, tra cui anche l'obbligo in capo alle ditte partecipanti di consegnare, ai fini della pubblicazione, il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile e sulla relazione di genere; inoltre la SA deve pubblicare anche la certificazione ex art 17 L. 68/99 sul collocamento disabili);

10) Atti di esecuzione;

11) Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione;

12) Affidamenti di lavori servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile;

13) Affidamenti in house.

Le sottosezioni sopraindicate sono state individuate per meglio esplicitare le pubblicazioni relative ai 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.

A partire dalla fine del 2018 si è provveduto inoltre all'aggiornamento della sotto sezione "**Organizzazione**" in ragione del rinnovo del Presidente e del Consiglio Provinciale.

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 e l'eventuale assunzione di cariche e incarichi.

L' Atto del Presidente n°170/2019 è pubblicato in *Amministrazione Trasparente* nella sottosezione *Disposizioni Generali/Atti Generali* e nella sottosezione *Personale/Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti nongenerali/recepimentodelibereANAC)*.

Nella sottosezione "**consulenti e collaboratori** - sottosezione di 2° livello **Titolari di Incarichi di collaborazione o consulenza** l'ufficio ha provveduto ad aggiornare la modulistica e a creare il collegamento ipertestuale con il sito "perla PA" così come nella sottosezione di 1° livello Personale con riferimento agli Incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti; nella medesima sottosezione relativa ai consulenti e collaboratori, è stata creata anche la sottosezione di 2° livello "collegio dei revisori dei conti" comprensiva del curriculum, dell'atto di nomina e dei dati e delle informazioni richieste dalla normativa.

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 con particolare attenzione alla pubblicazione delle tracce delle prove e delle graduatorie finali con scorrimento degli idonei non vincitori. 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 la Delibera di approvazione della Razionalizzazione periodica delle partecipazioni societarie possedute dalla Provincia di Modena ex art 20, D.lgs. 19 Agosto 2016 n° 175, anno 2022 e l'attuazione delle misure previste nel piano di razionalizzazione periodica 2021.

Nella medesima sottosezione sono altresì pubblicati i provvedimenti in materia di costituzione di società a partecipazione pubblica, acquisto di partecipazioni in società già costituite, gestione delle partecipazioni pubbliche, alienazione di partecipazioni sociali e gli atti relativi all'individuazione degli organismi costituenti il gruppo amministrazione pubblica della Provincia di Modena e degli organismi da includere nell'area di consolidamento ai fini della predisposizione del bilancio consolidato.

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 da parte della Provincia di Modena".

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.

Nella sottosezione "enti controllati" nel corso del 2018, è stata aggiunta 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 di Modena.

In applicazione del D.lgs 97/16 è stata implementata la sottosezione di 1 Livello "**Pagamenti dell'Amministrazione**" con le sottosezioni di 2°livello "Dati sui pagamenti" e "Dati sui pagamenti in relazione alla tipologia di spesa" in attuazione dell'art 4 bis comma 2 del Decreto sopracitato.

Nella medesima sotto sezione "Pagamenti dell'amministrazione" è stato creato il link al 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.

In coerenza con le linee guida ANAC n° 1309 del 28 Dicembre 2016 e della circolare n°2/2017 del Ministero per la Semplificazione e della Pubblica Amministrazione, nella sottosezione di 1° livello Altri Contenuti /sottosezione "Accesso Civico", sono state pubblicate le nuove disposizioni organizzative relative all'applicazione dell'istituto dell'**Accesso Civico**" approvate con Atto del Presidente n°48 del 30 Marzo 2018 comprensive della modulistica necessaria per le richieste del cittadino aggiornata in coerenza con il nuovo regolamento U.E n°679/16 ed ex. D.lgs 10 Agosto 2018 n°101 che integra il D.Lgs. 196/2003.

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 partire dal mese di Settembre 2017 la Provincia di Modena partecipa quale amministrazione pilota al progetto del Ministero della Funzione pubblica "Riforma Attiva", relativamente al tema dell' Accesso Civico. Nell'ambito di tale progetto l'ente ha organizzato uno specifico corso di formazione sull' Accesso Civico rivolto in particolare a dirigenti, funzionari e Posizioni organizzative nonché un seminario con i dirigenti e funzionari dei Comuni. Nella sottosezione "Catalogo di dati, metadati e banche dati" della sottosezione "Accessibilità e catalogo di dati, metadati e banche dati", contenuta nella sottosezione "Altri Contenuti", è stata inserito l'elenco aggiornato delle banche dati possedute dall' amministrazione.

In attuazione del Decreto Legislativo 30 Giugno 2016, n.126 è stata data informazione sul sito istituzionale, nella sottosezione "Temi e funzioni/Lavori pubblici//Trasporti e Concessioni", che tutti i procedimenti inerenti l'apertura di autoscuole sono in regime di segnalazione di inizio di attività. (SCIA) con allegata la relativa modulistica.

Nell'ambito della pubblicazione dei dati che l'amministrazione trasmette alle banche dati "PerlaPA";"S.I.C.O" (Ragioneria dello Stato),"Patrimonio della P.A"(portale del dipartimento del tesoro del MEF) e Open B.D.A.P, in applicazione dell'art 9 bis del D.lgs 97/2016 è stato aggiunto il relativo collegamento ipertestuale al sito, inoltre è stato creato il collegamento con "il portale servizi Corte dei Conti, nella sottosezione controlli e rilievi. Nella sottosezione bandi di concorso è stato creato il collegamento ipertestuale con il dipartimento della funzione pubblica e precisamente "**lavoropubblico.gov.it**" per consentire al cittadino il monitoraggio delle graduatorie concorsuali delle pubbliche amministrazioni, mentre nella sezione **bilanci** è pubblicato il bilancio preventivo e consuntivo anche nella forma OPEN DATA.

Per quanto riguarda l'effettiva operatività di quanto stabilito dall'art 9 bis del D.lgs 97/2016 relativamente al collegamento ipertestuale con le banche dati si rimane in attesa di un intervento correttivo del legislatore che consenta di superare le difficoltà applicative così come auspicato dalle linee guida ANAC di cui all'Atto di segnalazione n°6 del 20 Dicembre 2017.

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.

In ordine alle competenze sulla pubblicazione e sull'aggiornamento dei dati, per le attività trasversali, gli adempimenti sono in capo al dirigente responsabile del procedimento, mentre in alcuni casi, comunque analiticamente individuati, la responsabilità è attribuita al dirigente di specifica area o servizio settoriale.

In continuità con l'impostazione precedente, la sezione "Amministrazione Trasparente" è stata realizzata scegliendo una particolare uniformità grafica mirata a rendere più semplice per il cittadino la consultazione, la navigazione e l'accesso ai servizi, tutto il portale, anche la sezione in parola è stato progettato 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 (23/3/2022 – 28/7/2022 – 18/11/2022) 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.

Contestualmente alla stesura della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO" si, è reso necessario procedere all'aggiornamento annuale della "Sezione Trasparenza" e dell'Allegato B2 le cui misure come previsto dall'art.10 del D.Lgs. 33/2013 devono essere collegate con le misure e gli interventi previsti dal piano di prevenzione della corruzione.

A partire dal 2020 è attiva la nuova piattaforma di "Amministrazione Trasparente" che ha migliorato le procedure di pubblicazione delle informazioni e dei documenti. Il nuovo software applicativo implementa nuove funzionalità nel flusso automatico dei dati e consente di realizzare una gestione integrale dell'amministrazione trasparente. L'attivazione della nuova piattaforma e il relativo superamento del vecchio sito ha costituito un indicatore di realizzazione della misura di prevenzione della corruzione.

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, informatica, finanziario, 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 trasversali a tutti gli uffici, ovviamente nel caso riguardino la propria Area o Servizio di competenza: - 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.

6. Prevenzione della corruzione

Con Atto del Presidente n°20 del 27 Gennaio 2022 è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 successivamente con l'Atto del Presidente n°120 del 1° Luglio 2022 è stato adottato il PIAO. In entrambi i documenti sono stati mappati n°35 processi. Per ciascun processo sono state analizzate le diverse fasi di gestione del rischio, individuato il dirigente responsabile dell'applicazione delle misure di prevenzione e misurato il livello di esposizione al rischio secondo l'analisi qualitativa proposta da ANAC. In coerenza con le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione è stato allegato al piano il Registro degli Eventi Rischiosi che comprende oltre all'individuazione dei rischi anche i fattori abilitanti e le corrispondenti misure di prevenzione. In coerenza con gli indirizzi generali del Documento Unico di Programmazione 2022-24 (DUP) approvato con Delibera di Consiglio n.116 del 10/12/2021, il Presidente della Provincia con Atto n°26 del 07/02/2022 ha approvato il P.E.G. integrato con il Piano delle Performance e il Piano di

Prevenzione della corruzione. Il P.E.G. è stato successivamente integrato con atto del Presidente n°126 del 11/07/2022. Nel piano della performance, documento di programmazione strategica ed operativa, sono inseriti: nella performance individuale oltre alle azioni premianti, i processi mappati ai fini della gestione del rischio (azioni attuative della Legge n.190/2012) e nella performance organizzativa due indicatori relativi all'assolvimento degli obblighi di trasparenza e anticorruzione e all'obbligo della consegna delle proposte migliorative della sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO.

Il raggiungimento delle performance è stato valutato dal Nucleo di valutazione tramite colloquio coi dirigenti e la lettura dei documenti di rendicontazione: relazione sulla performance, stato di attuazione dei programmi S.A.P al 31.12 e relazione del Presidente allegata al rendiconto di gestione.

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 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.

Nel corso del 2022 si è proceduto in collaborazione con il Nucleo all'aggiornamento del codice di comportamento in coerenza con le linee guida ANAC di cui alla delibera n°177 del 19 febbraio 2020, la cui versione definitiva è stata approvata con atto del Presidente n°14 del 25 Gennaio 2022.

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. Al termine dell'anno 2022 il gruppo di lavoro ha predisposto il Referto Annuale sul sistema dei controlli interni della Provincia di Modena relativo all'anno 2021 e lo ha trasmesso alla Corte dei Conti entro il 31/1/2023.

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 delle check list e integrato con l'esame dell'intero fascicolo e la richiesta di chiarimenti.

A partire dal 2020 in coerenza con i criteri stabiliti dalla Delibera di Consiglio sopracitata n. 246/2012 con la quale è stato approvato il Regolamento dei Controlli interni della Provincia di Modena e il Piano Operativo sui controlli interni di regolarità amministrativa predisposto con atto del Segretario Generale prot n°4038 del 10 Febbraio 2020, alla luce dell'adozione del nuovo applicativo informatico "*Estrazione Atti per Controlli di Regolarità*", sono sottoposte a campionamento su base trimestrale nella misura del 10% le determine dirigenziali con data di esecutività compresa nel trimestre campionato e registrate all'interno della "maschera" "elenco aree/servizi" e riferite all'Area Lavori Pubblici- Servizio Amm.vo Lavori Pubblici - Servizio Lavori Speciali e Manutenzione Opere Pubbliche e all'Area Amministrativa - Servizio Personale Sistemi informativi e telematica- Servizio Affari Generali e Polizia Provinciale - Area Deleghe.

In ragione della riorganizzazione dell'ente che ha rinominato l'Area Lavori Pubblici in Area Tecnica e di conseguenza anche i Servizi della medesima Area e la soppressione dell'Area Deleghe, a partire dal controllo sul II trimestre 2021, con riferimento all'Area Tecnica i controlli sono stati effettuati sulle determine della Direzione dell'Area Tecnica, e dei Servizi:

Viabilità, Edilizia e Programmazione Urbanistica Scolastica e Trasporti. Mentre nell' Area Amministrativa si è aggiunto il controllo sugli atti del Servizio Appalti e Contratti

Con le medesime modalità si è proceduto all' ulteriore estrazione di almeno il 10% delle determine adottate nel trimestre rientranti nella categoria specifica "affidamento diretto" e "bandi di gara e contratti" in quanto, in coerenza con il PTPCT delle ente e alla luce del PEG contabile, sono rispettivamente quelli a maggior rischio di eventi corruttivi in quanto presentano un notevole impatto economico e reputazionale sull'attività istituzionale dell'ente.

Tale ulteriore estrazione costituisce inoltre una forma di rafforzamento delle procedure di controllo in contrasto al rischio di fenomeni corruttivi in relazione all'utilizzo di risorse messe a disposizione dalla UE nell'ambito delle procedure di affidamento di lavori servizi e forniture.

A partire dal 2021 si è fatta una verifica a campione anche sulle determine che non hanno avuto il visto contabile, n°12 su n°107 oggetto campionamento.

La tecnica di campionamento utilizzata per la scelta degli atti da sottoporre al controllo di regolarità amministrativa può definirsi di tipo stratificato. La disciplina è puntualmente prevista nel Capo II del Regolamento sui Controlli Interni. Per il controllo di regolarità amministrativa, oltre alla verifica finalizzata a prevenire e/o rilevare violazioni di legge, si è posta particolare attenzione al rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti e della tecnica redazionale degli atti.

Il Nucleo ha visionato i due report relativi all'anno 2022 prendendo atto che: nell'anno 2022 sono stati controllati n. 485 atti dirigenziali pari al 10,4 % degli atti adottati sottoposti a campionamento

Non sono state rilevate irregolarità. Dalla verifica delle determine campionate non sono emerse irregolarità, tuttavia è stata riscontrata qualche criticità nella tempestiva pubblicazione nella sottosezione bandi di gara e contratti per cui sono stati organizzati momenti di formazione e di confronto con i due uffici che si occupano di appalti.

Con riferimento alle normative in materia di privacy gli uffici che trattano i dati inerenti il personale, consulenti collaboratori e le procedure concorsuali, sono stati invitati a prestare attenzione rispetto del diritto all' oblio e alla non ostensione di dati eccedenti e ridondanti "applicando il principio del bilanciamento" in coerenza con le linee guida del Garante privacy di cui alla delibera n. 243 del 15 maggio 2014, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 134 del 12 giugno 2014, nel rispetto degli adempimenti di cui al comma 14 dell' articolo 53 del D.lgs. 165/01.

Il Report semestrale dei controlli interni è stato trasmesso agli organi di governo, ai dirigenti, al nucleo di valutazione, al collegio dei revisori e illustrato in Consiglio nella seduta del 20 Luglio 2022 (con riferimento al primo semestre) e in quella successiva del 6 marzo 2023 (relativamente al secondo semestre).

Si è preso atto di una maggior attenzione al rispetto del principio di rotazione degli inviti e negli affidamenti, tuttavia si è ricordato di prestare attenzione al tema della rotazione delle imprese sia con riferimento agli inviti che con riferimento agli affidamenti, tenuto altresì presente che in base al DL:77/21 tale istituto avrà una notevole implementazione.

Il controllo effettuato sul II e III trimestre 2022, non ha riscontrato irregolarità, ma è apparso comunque opportuno focalizzare alcuni aspetti, inerenti in particolare gli adempimenti principali connessi agli interventi aventi ad oggetto fondi PNRR in applicazione dell' articolo 47, comma 9, del DL n. 77/2021, convertito in Legge n. 108/2021, che di seguito si riportano:

a) per i concorrenti con oltre 50 dipendenti , **a pena di esclusione** dalla gara, è necessario presentare copia dell'ultimo rapporto sul personale, ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs.

198/2006, redatto con attestazione della sua conformità a quello trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere regionale di parità;

b) per i concorrenti che occupino da 15 a 50 dipendenti è obbligatorio effettuare una dichiarazione nella quale si obbligano a presentare **entro 6 mesi** dalla stipulazione del contratto la seguente documentazione:

1. una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta;

2. una dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità nonché una relazione che chiarisca l'avvenuto assolvimento degli obblighi previsti a carico delle imprese dall'art. 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e illustri eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a loro carico nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte.

Per tutti i partecipanti è inoltre previsto:

c) aver assolto al momento della presentazione dell'offerta agli obblighi di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68; Norme per il diritto al lavoro dei disabili (che qualora abbiano meno di 15 dipendenti non rientrano nella legge 68/1999).

d) assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, di garantire una quota pari almeno al 30 per cento delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, sia all'occupazione giovanile (età inferiore a 36 anni), sia all'occupazione femminile.

Si è infine ricordato che, alla presentazione della domanda di partecipazione, le ditte devono dichiarare, con riferimento alla realizzazione delle attività progettuali, di "non arrecare un danno significativo" agli obiettivi ambientali, ai sensi dell'articolo 17 del Regolamento (UE) 2020/852 (DNSH)

8. Pari opportunità

L'impegno finalizzato alla diffusione di effettive condizioni di pari opportunità fra donne e uomini nel territorio provinciale per prevenire e contrastare la discriminazione sul lavoro e la violenza sulle donne si è attuato attraverso l'analisi degli scenari territoriali e la programmazione delle politiche di genere. Le azioni sono state sviluppate coinvolgendo, le Consigliere di parità della Provincia di Modena nominate con decreto ministeriale n° 34 il 2 marzo 2020 e la nuova Consigliera provinciale con delega alle pari opportunità, le cui figure sono state supportate, dopo il pensionamento della funzionaria addetta avvenuto il 1° ottobre 2020, da una rete organizzativa interna che ha visto il coinvolgimento di tutta la segreteria del Servizio, integrata da un istruttore direttivo statistico, che hanno lavorato in piena sinergia e sono stati affiancati, a partire da agosto, dal Funzionario alle pari opportunità di più recente nomina.

Il Nucleo di valutazione ha preso visione di tutte le attività svolte attraverso la lettura del SAP infrannuale e al 31.12.2022.

Per l'annualità 2022 le Consigliere di parità della Provincia hanno continuato a prendere parte ad iniziative contro la violenza alle donne organizzate sul territorio e ad estendere la rete di relazioni istituzionale che hanno intessuto in questi anni e che continua ad ampliarsi a nuove realtà e soprattutto organismi partecipati.

Ciò al fine di condividere metodologie di lavoro e acquisire nuovi strumenti per prevenire e contrastare questo fenomeno in continua evoluzione se non espansione.

A titolo esemplificativo, si evidenzia quanto segue:

- Reggio Emilia, 23 maggio 2022

Le consigliere di Parità di Modena insieme ad altre 6 province dell'Emilia-Romagna hanno firmato un Protocollo d'intesa per promuovere la parità di genere nei panel di eventi pubblici, secondo i principi del Manifesto #Equalpanel.

Il Protocollo, oltre a promuovere il contenuto fondamentale del Manifesto #Equalpanel, che richiama il rispetto del principio di eguaglianza nella costruzione di eventi pubblici, quali seminari o convegni, con panel contraddistinti da una equa rappresentanza di genere, per garantire che la voce delle donne non sia assente dal dibattito pubblico, promuove anche un uso corretto del linguaggio, rispettoso del genere, articolato al maschile e al femminile, nonché la condivisione di azioni finalizzate a favorire un'equa rappresentanza di genere ai livelli apicali delle organizzazioni del lavoro sia pubblico che privato. Almeno una volta all'anno l'associazione EWMD, Chapter di Reggio e Modena organizzerà, in collaborazione con le/il Consigliere firmatarie/firmatario del Protocollo, un evento pubblico per restituire i dati che nel corso dell'anno saranno stati raccolti nelle rispettive realtà territoriali in merito ai panel di eventi pubblici e alla presenza delle donne negli stessi.

- Modena, 22 giugno 2022

Si è riunito il Tavolo tecnico prefettizio contro la violenza sulle donne. I soggetti partecipanti, tra cui la Provincia di Modena, hanno esaminato progetti ed iniziative educativo-formative, di prevenzione e di comunicazione di fenomeni discriminatori. E' stata ribadita la volontà di mettere in atto azioni coordinate per l'intercettazione preventiva e successiva di soggetti autori di violenza e indirizzarli agli sportelli di riabilitazione attivati presso le strutture sanitarie del territorio.

- Modena, 20 luglio 2022

E' stato presentato in Consiglio Provinciale dal gruppo politico "Insieme per una nuova Provincia" e votato all'unanimità dai presenti un ordine del giorno con l'obiettivo di promuovere, qualificare e rafforzare il ruolo della Provincia di Modena nella prevenzione e condanna di gravi episodi di violenza domestica, come il recente omicidio di due donne, madre e figlia, commesso nel Comune di Castelfranco Emilia il 13 giugno, con impegno del Presidente della Provincia a costituirsi parte civile nel processo penale avviato a carico dell'autore di questo fatto.

- Modena, 23 novembre 2022

Partecipazione al Tavolo sulla violenza alle donne convocato dalla Prefettura, per la Provincia hanno partecipato la Dirigente degli Affari Generali e il funzionario alle Pari Opportunità.

- Modena 30 novembre 2022

Partecipazione all'incontro organizzato dall'Agenzia Regionale per il Lavoro, presentazione al Presidente dei dati sull'occupazione femminile nella Provincia di Modena ed intervento della Consigliera di parità.

L'azione di monitoraggio in merito all'applicazione dei protocolli istituzionali e operativi è proseguita nel corso di tutto il 2022 e la Consigliera ha espresso pareri in merito ai Piani di azioni positive inviati dagli Enti del territorio.

Sono stati inoltre organizzati due incontri formativi "Pillole Informative" di presentazione del ruolo e delle funzioni proprie delle Consigliere di parità dedicate ai dipendenti della Provincia di Modena con un focus sulla tematica delle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro. La registrazione degli incontri è stata pubblicata sul sito della Provincia per condividere le informazioni con il maggior numero di persone.

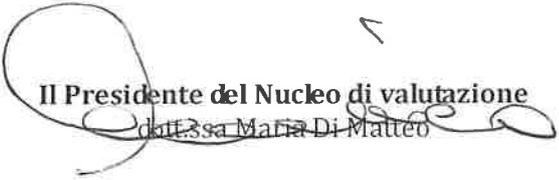
La Consigliera effettiva ha inoltre preso parte, come relatrice, al Festival della Filosofia, evento organizzato sulle piazze cittadine dei Comuni di Modena, Carpi e Sassuolo con lezioni magistrali tenute da Filosofi italiani ed internazionali. In particolare l'intervento della Consigliera è stato richiesto dal Notariato di Modena e si è sviluppato il 16 settembre, a prova degli sforzi messi in campo da tante realtà del territorio al fine di rendere le donne

sempre più consapevoli dei loro diritti, non solo in campo lavorativo.

La Provincia di Modena ha ospitato nel mese di dicembre un incontro organizzato dall'Agenzia Regionale per il lavoro, a cui la Consigliera effettiva ha preso parte come relatrice, illustrando alcuni dati relativi all'occupazione femminile nel territorio della Provincia di Modena.

E' stata svolta l'attività di supporto tecnico organizzativo al CUG per la realizzazione degli incontri di coordinamento dei gruppi di lavoro per l'attuazione delle azioni previste dal piano triennale delle azioni positive. Quest'ultimo è stato approvato dal Presidente il 31/12/2021 per il triennio 2022-2024 e successivamente inserito quale allegato nel PIAO approvato con atto n. 120 del 01/07/2022.

Si segnala inoltre di aver preso atto che a novembre si è proceduto alla nomina del nuovo Comitato Unico di Garanzia che è stato rinnovato nella sua composizione con Determina Dirigenziale n. 1994 del 18/11/2022 e convocato in prima seduta il 16 dicembre 2022.


Il Presidente del Nucleo di valutazione

Dr. Maria Di Matteo