



## NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PROVINCIA DI MODENA

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

**ANNO 2023**

#### **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 2023 durante gli incontri organizzati presso la sede provinciale e il lavoro di backoffice realizzato.

I componenti esterni del Nucleo sono stati rinnovati il 14/02/2023 dal nuovo Presidente della Provincia eletto in data 28/01/2023 e rimangono in carica per la durata del mandato del Presidente stesso 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. n. 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 n. 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 n. 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. Ulteriori aggiornamenti sono stati apportati a seguito delle norme sul rispetto dei tempi di pagamento delle fatture, sulla formazione del personale, sull'inclusione dei disabili nell'Ente e sulle modalità conciliative in caso di contenziosi.

A febbraio 2023 è stata modificata la metodologia di valutazione delle PEO a seguito della sottoscrizione il 23/12/2022 del CCDI e per rendere il sistema coerente con i principi espressi dall'ARAN. A dicembre la metodologia è stata ritoccata inserendo le linee guida per l'attivazione delle relative procedure.

## **2. Piano della performance**

Il ciclo di gestione della performance anno 2023 si sviluppa attraverso le linee programmatiche presentate al Consiglio provinciale e all'Assemblea dei Sindaci il 15/11/2018 e successivamente rimodulate dal nuovo Presidente in data 6/3/2023, gli indirizzi strategici, gli obiettivi strategici e operativi indicati nel Documento Unico di Programmazione approvato dal Consiglio il 12/12/2022, le risorse assegnate con il bilancio annuale approvato lo stesso giorno, il Piano esecutivo di gestione approvato il 9/1/2023 e il PIAO-Piano della performance approvato il 25/1/2023.

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.

Gli obiettivi posti dal Presidente e dal Segretario Generale sono incentrati prevalentemente su forme di supporto ai Comuni in qualità di Ente di area vasta e su attività di efficientamento ener-

getico e miglioramento amministrativo, nonché sulle novità introdotte dal nuovo CCNL e sul PNRR. Sono progetti che prevedono una organizzazione e gestione flessibile del personale, un maggior presidio del territorio anche con ausilio di nuove tecnologie per garantire la sicurezza di strade e ponti, un ampliamento delle conoscenze sui finanziamenti europei, consolidando il ruolo della Provincia a supporto dei Comuni e di altri soggetti interessati, una semplificazione e un miglioramento tecnologico delle procedure, anche attraverso specifici corsi formativi di alfabetizzazione archivistica e trasparenza dell'azione amministrativa.

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.

Le azioni premianti, i target e gli indicatori sono stati validati dal Nucleo il 20 gennaio 2023.

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. n. 241/90 ed un richiamo al Piano di razionalizzazione ai sensi dell'art. 16 del D.L. n. 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 triennio;
- 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 n. 81 del 25/6/2022 e dal DM n. 132 del 30/6/2022. Il documento è stato inserito nel PIAO nell'apposita sezione ed approvato il 25 gennaio 2023.

## **5. 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 2023 a valere sulle performance anno 2022 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 12 giugno 2023 e il 15 giugno è stata approvata dal Presidente con atto n. 111.

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 2023.

Il documento complessivo del SAP al 31/12/2023 è stato visionato dopo l'approvazione in sede di consuntivo e comunque entro la seduta per la valutazione delle prestazioni dirigenziali anno 2023.

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 fornito, l'integrazione apportata nella Relazione sulla Performance in merito agli esiti dei questionari di *customer satisfaction*, invitando l'Amministrazione a proseguire, anche per gli esercizi successivi, nella diffusione della rilevazione della soddisfazione degli utenti. 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 2022 (PEO, indennità di responsabilità di procedimento/progetto, indennità per funzioni di polizia provinciale e ambiti di intervento sulla viabilità, incentivi Merloni, compensi professionali Avvocatura).

#### **4. Pesatura delle Elevate Qualificazioni (ex P.O.)**

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 (ora E.Q.) 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 2023 le E.Q. sono state prorogate fino al 31 dicembre. Nel corso dell'anno il Nucleo ha proceduto solo alla ripesatura della posizione nella U.O. Amministrativo Lavori Pubblici, alla istituzione di una nuova posizione presso la U.O. Polizia provinciale e alla pesatura della posizione sull'U.O. Pianificazione urbanistica.

#### **5. Trasparenza e integrità**

Il Nucleo di Valutazione ha effettuato la propria verifica sulla pubblicazione, sull'aggiornamento, sulla completezza e sull'apertura del formato di ciascun dato ed informazione specificato nell'allegato 2 alla citata Delibera n. 203/2023. Il Nucleo ha concluso i propri accertamenti e, in data 31 luglio 2023, ha attestato la veridicità e la attendibilità dei dati pubblicati. E' stata, tuttavia, necessaria una sessione suppletiva il 5 Dicembre per attestare il 100% delle sottosezioni: incarichi conferiti ai dipendenti; tempi, costi e indicatori di realizzazione di opere pubbliche; progetti di investimento pubblico e verbali di gara. L'ufficio di supporto al RPCT ha continuato a monitorare con cadenza quadrimestrale (17/03/2023 - 28/03/2023 - 08/08/2023 - 16/11/2023 e 20/12/2023) i dati e le informazioni presenti sul sito nella sezione amministrazione trasparente, nel corso del 2023 sono stati organizzati due momenti di formazione con il personale che si occupa di appalti sugli obblighi di pubblicazione nella sezione bandi di gara e contratti. 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. In applicazione delle delibere ANAC n° 261 e 264 del 20 giugno 2023 la sottosezione bandi di gara e contratti è stata aggiornata in quanto a partire dal 1° gennaio 2024 gli obblighi di trasparenza verranno in parte assolti direttamente attraverso la pubblicazione sulla piattaforma della banca dati nazionale dei contratti pubblici. Nella fase iniziale del passaggio alle due modalità di pubblicazione dei dati della sezione bandi di gara e contratti, la Provincia di Modena si allinea a quanto stabilito dalle disposizioni impartite da ANAC con la delibera n°582 del 13 dicembre 2023.

Pertanto l'assolvimento degli obblighi di trasparenza relativamente alla fase di aggiudicazione e di esecuzione per le procedure avviate fino al 31/12/2023 (assoggettate al decreto legislativo n. 50/2016 o al decreto legislativo n. 36/2023) avviene mediante trasmissione attraverso il sistema Simog, tempestivamente, cioè nell'immediatezza della loro produzione, dei dati relativi alle suddette fasi ai fini e per gli effetti del decreto legislativo n. 33/2013. La Provincia di Modena pubblicherà in Amministrazione Trasparente (AT), sottosezione Bandi e contratti, anche il link (che ANAC indicherà sul portale dati aperti dell'Autorità) tramite il quale si accede alla sezione della BDNCP dove sono pubblicate, per ogni procedura di affidamento associata a un CIG, tutte le informazioni che le stazioni appaltanti hanno trasmesso attraverso Simog. I dati che non vengono raccolti da Simog e che devono essere ancora pubblicati in AT al 31 dicembre 2023 sono quelli previsti dall' allegato 9 del PNA 2022. 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. Sono altresì pubblicate con riferimento a tutti i dirigenti e alle E.Q. 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 non generali/recepimento delibere ANAC).

Nella sottosezione "consulenti e collaboratori - sottosezione di 2° livello [Titolari di Incarichi](#), 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 [collaborazione o consulenza](#) in 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 da diversi anni 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, l'Atto del Presidente n°243 del 28 dicembre 2023 che individua gli organismi costituenti il gruppo amministrazione pubblica della Provincia di Modena e gli organismi da includere nell'area di consolidamento ai fini della predisposizione del bilancio consolidato dell'esercizio 2023. 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 i precedenti 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. La medesima sottosezione riporta anche la Delibera di Consiglio n°103 del 21 dicembre 2023 dal titolo "Razionalizzazione periodica delle partecipazioni societarie possedute dalla Provincia di Modena ex art. 20, d.lgs. 19 agosto 2016 n.175 anno 2023 e attuazione delle misure previste nel piano di razionalizzazione periodica anno 2022".

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 n. 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 Dlgs n. 39/2013 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 Dlgs n. 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 Dlgs 10 agosto 2018 n°101 che integra il DLgs n. 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 stato 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 PA" (portale del dipartimento del tesoro del MEF) e Open B.D.A.P, in applicazione dell'art 9-bis del Dlgs 9n. 7/2016 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. 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 legge190/12 per la parte lavori.

Tutte le determinate che riguardano gli interventi realizzati con fondi PNRR sono pubblicate nella sottosezione [Attuazione misure PNRR / Atti PNRR](#).

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.

## **6. Prevenzione della corruzione**

Con Atto del Presidente n°18 del 25 gennaio 2023 è stata adottata all'interno del PIAO la sezione rischi corruttivi e trasparenza 2023-2025. Nella sezione 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 2023-2025 (DUP) approvato con Delibera di Consiglio n. 103 del 12/12/2022, il Presidente della Provincia con Atto n°1 del 09/01/2023 ha approvato il P.E.G. e con Atto n° 18 del 25/01/2023 ha approvato il PIAO comprensivo non solo della sezione rischi corruttivi e trasparenza ma anche del Piano della Performance. 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 tre indicatori relativi all'assolvimento degli obblighi di trasparenza e anticorruzione. Il raggiungimento delle performance è stato valutato positivamente dal Nucleo di Valutazione tramite un colloquio con i dirigenti e la lettura dei documenti di rendicontazione: Relazione sulla performance, Stato di attuazione dei programmi (SAP) al 31.12 e Relazione del Presidente allegata al Rendiconto di gestione.

Il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione, avvalendosi del proprio ufficio di supporto e attraverso i controlli di regolarità amministrativa, l'analisi dei SAP (stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi) rendicontati dai Dirigenti e l'ausilio delle indicazioni fornite da ANAC nella piattaforma sul monitoraggio del PTPCT, ha potuto effettuare una costante verifica sullo stato di attuazione della sezione rischi corruttivi e trasparenza per valutare l'effettiva corrispondenza tra le misure indicate nel PIAO e la loro concreta realizzazione. Nell'ambito di tale attività il Responsabile ha provveduto a fornire ai dirigenti gli opportuni suggerimenti per affinare l'applicazione delle misure di prevenzione in un'ottica di continuo miglioramento, potenziando in tal modo l'efficacia delle misure previste. E' stata posta attenzione sull'applicazione delle misure di prevenzione nell'ambito delle procedure inerenti i contratti pubblici ed in particolare al principio di rotazione negli affidamenti e procedure negoziate, inoltre è stata adeguata la sezione di bandi di gara e contratti secondo quanto stabilito dal PNA 2022e dall'aggiornamento del PNA 2023.

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 alla sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-25 e al successivo rendiconto secondo le modalità previste dalla piattaforma di acquisizione dei PTPCT attivata da ANAC.

## **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. All'inizio del 2024 il gruppo di lavoro ha predisposto il Referto Annuale sul sistema dei controlli interni della Provincia di Modena relativo all'anno 2022 e 2023 e lo ha trasmesso nei termini previsti.

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. Nel corso del 2023 l'ufficio di supporto al Segretario Generale ha effettuato il controllo di regolarità amministrativa sulla base dei criteri individuati dallo stesso, sugli atti dirigenziali adottati da tutti i servizi comprese le verifiche "in loco" sui fascicoli.

Al termine di ogni verifica trimestrale sono seguite in alcuni casi lettere a firma del Responsabile della Prevenzione della Corruzione rivolte ai responsabili dei servizi con le criticità riscontrate.

Il sistema dei controlli interni e, soprattutto, il controllo successivo di regolarità amministrativa, è funzionale a garantire la legalità dell'agire amministrativo contestualmente ad ulteriori strumenti di prevenzione dell'illegalità. Il controllo di regolarità amministrativa avviene in base al Piano Operativo del Segretario Generale aggiornato con atto prot n°11496 del 30 marzo 2023 che conferma quanto già stabilito nel Piano Operativo precedente, ovvero di sottoporre a campionamento su base trimestrale nella misura del 10% dalla maschera "Elenco Registri", le determine dirigenziali con data di esecutività compresa nel trimestre campionato e registrate a loro volta all'interno della "maschera" "Elenco Aree/Servizi" riferite all'Area Tecnica - Servizio Viabilità - Servizio Edilizia e al Servizio Programmazione Urbanistica, Scolastica e Trasporti.

Con riferimento all'Area Amministrativa vengono sottoposte a controllo nella misura del 10% le determine dell'Area Amministrativa, del Servizio Personale Sistemi informativi e Telematica, del Servizio Affari Generali e Polizia Provinciale e del Servizio Appalti e Contratti.

A queste viene aggiunto, a partire dal controllo sul I trimestre 2023, un controllo sul 100% delle determine pubblicate nella sezione amministrazione trasparente / Attuazione misure PNRR/ Atti PNRR pubblicate nel trimestre campionato e non ancora rendicontate escludendo quelle eventualmente già campionate dall' Elenco Registri.

Le determine aventi ad oggetto il finanziamento di fondi PNRR, alla luce del PEG contabile, sono quelli a maggior rischio di eventi corruttivi, impatto economico e conseguentemente reputazionale sull'attività istituzionale dell'ente.

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 controllo effettuato nel 2023, non ha riscontrato illegittimità, ma è apparso, comunque, opportuno focalizzare alcuni aspetti, al fine di migliorare anche la tecnica redazionale degli atti e il corretto inquadramento dei vari istituti giuridici:

a) [Interesse transfrontaliero nel sottosoglia;](#)

b) [Procedura negoziata e principio di rotazione;](#)

c) Istituto del soccorso istruttorio art. 101 d. lgs. n. 36/2023;

d) Criteri restrittivi nell'offerta (Atto del Presidente ANAC n°1332 - 26 luglio 2023);

In totale nell'anno 2023 sono stati controllati n. 538 atti dirigenziali pari al 12,9 % degli atti adottati sottoposti a campionamento

Sono stati effettuati n° 56 controlli sui fascicoli in loco.

Le risultanze dell'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa sono state riassunte nei due report semestrali a firma del Segretario Generale e trasmesse, ai responsabili dei servizi, unitamente alle indicazioni operative cui conformarsi, nonché ai revisori dei conti, al nucleo di valutazione e agli organi istituzionali. Il primo Report semestrale dei controlli interni è stato trasmesso agli organi di governo, al nucleo di valutazione, al collegio dei revisori e illustrato in Consiglio nella seduta del 21 luglio 2023 il secondo è stato illustrato in Consiglio Provinciale il 12 febbraio 2024.

## **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 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 per le attività di promozione e comunicazione formata dagli amministrativi del Servizio Affari generali e da un istruttore direttivo statistico, sebbene da agosto 2022 abbia preso servizio un nuovo funzionario alla pari.

Il Nucleo di valutazione ha preso visione di tutte le attività svolte attraverso la lettura del SAP infrannuale e al 31.12.2023.

La Provincia di Modena è pienamente consapevole che tra le funzioni fondamentali rimaste a seguito della “rivoluzione concettuale ed organizzativa” attuata dalla riforma codificata nella L. n. 56/2014 (cosiddetta “Legge Del Rio”) vi è il “controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale”.

Da queste premesse è partito il progetto cofinanziato dalla Regione Emilia-Romagna intitolato “LA PARITÀ DI GENERE ATTRAVERSO IL LINGUAGGIO: UNO STRUMENTO DI CULTURA!”, che si pone l’obiettivo generale di favorire la “parità” attraverso le “pari opportunità”. Ciò implica un investimento sulle risorse umane interne ed esterne all’Ente, chiamate a percorsi formativi che permettano loro di superare gli stereotipi codificati negli anni e di affermare una consapevolezza culturale in grado di riconoscere i casi di violenza o molestia, in tutte le loro possibili forme, esercitando una necessaria azione di prevenzione e protezione delle vittime. Il progetto, attualmente in pieno svolgimento, ha quindi preso le mosse da un Convegno avente il medesimo titolo, a cui hanno partecipato tra gli altri, in qualità di illustri relatori, il Prefetto della Provincia di Modena, il Procuratore Capo della Repubblica presso il Tribunale di Modena e le Consigliere di Parità Effettiva e Supplente della Provincia di Modena.

Ma l’Ente non si è fermato a questo, è stato rinnovato il proprio “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)”, dove non solo la parità di genere è stata formalmente garantita ma si è anche sviluppata nel merito, dando vita ad una serie di incontri incentrati su temi di attualità per il mondo lavorativo interno. I membri effettivi e supplenti, sempre puntualmente presenti ai tavoli di lavoro, si sono dimostrati osservatori attenti e privilegiati portando in discussione situazioni di “malessere organizzativo”, non sempre e necessariamente collegato alla violenza o alla discriminazione di genere, ma molto più spesso frutto dello svolgimento di compiti che in senso lato possono essere definiti propositivi, consultivi o di verifica delle innovazioni introdotte. Direttamente od indirettamente hanno creato una rete di relazioni con altri soggetti istituzionali da cui possono derivare solo situazioni positive, si pensi al Responsabile della Sicurezza sui Luoghi di Lavoro e alle Consigliere di Parità Effettiva e Supplente, per citarne alcuni. La conoscenza e la collaborazione, d’altra parte, rappresentano un importante “volano” per prevenire e contrastare violenze e molestie nei confronti delle donne intercettando eventuali manifestazioni che si verificano all’interno del luogo di lavoro e contribuendo, in tal modo, a far crescere quella “cultura” che rappresenta il necessario substrato su cui innalzare le vincenti strategie di contrasto alle prevaricazioni di genere sulle persone.

Il vigente Piano Triennale delle azioni positive, previsto come obbligatorio per le Pubbliche Amministrazioni dal D. Lgs. n. 198/2006 ed attualmente facente parte del Piano Integrato delle Attività e dell’Organizzazione (PIAO), è stato rimodulato non solo per favorire i principi di “parità” e di “pari opportunità” nell’ambiente di lavoro, ma anche per realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, valorizzare la qualità del lavoro dei dipendenti prevenendo, per quanto possibile, situazioni di disagio che possono incidere negativamente sul benessere, sulla sicurezza nel luogo di lavoro e sulla salute. A tal uopo è stato somministrato a tutti i dipendenti un questionario anonimo relativo, in generale, al benessere organizzativo, i cui dati rielaborati statisticamente sono stati oggetto di approfondimento, in un primo momento, con i membri del CUG e successivamente resi disponibili a tutti i dipendenti per esatta conoscenza.

Il questionario è stato strutturato in otto sezioni riguardanti altrettante dimensioni del Benessere organizzativo. Nel dettaglio: Profilo anagrafico, Carico di lavoro e autonomia, Riconoscimenti e Formazione, Conciliazione, Visione del lavoro, Soddisfazione/condizioni di lavoro, Organizzazione del lavoro, Ambiente fisico di lavoro, Futuro e ulteriori aspetti del benessere organizzativo.

L’indagine è stata realizzata a due anni dalla prima edizione del 2021 con l’intento di cogliere l’evoluzione della percezione dei livelli di benessere nella fase post-pandemia. Questo nella consapevolezza che il biennio pandemico ha introdotto una gamma di elementi nuovi e irreversibili nel modo di lavorare, di concepire gli spazi negli uffici e di percepire il benessere lavorativo. Contemporaneamente la Provincia di Modena ha assunto nuovo personale ed è

impegnata in fondamentali obiettivi come il PNRR. Questo si traduce in importanti opportunità di risultato per la collettività in termini di opere pubbliche e di servizi ma anche in incremento dei carichi di lavoro per i dipendenti.

Dal punto di vista temporale, i quesiti hanno riguardato sia la situazione attuale (luglio-settembre 2023), sia il confronto con il 2021 (anno in cui è avvenuta l'ultima riorganizzazione degli uffici come da Atto del Presidente della Provincia di Modena n. 80 del 01/06/2021). Il complesso dei rispondenti ammonta a n. 137 unità (il 59% del totale dei dipendenti censiti a inizio 2023), n. 91 dei quali era già in servizio prima del 2021. La situazione in generale è positiva ed è migliorata rispetto al quadro delineato dalla precedente indagine (2021). Persistono, ovviamente, elementi di criticità da attenzionare da parte dei preposti uffici.

**Il Presidente del Nucleo di valutazione**

dott.ssa Maria Di Matteo

(Firmato Digitalmente)