

All. _____

N° 17 d/15 Del 24/05/22

Cl. 02-d-02 Prec. _____

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PROVINCIA DI MODENA 2018 Fasc. 10 Sub _____

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

ANNO 2021

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 2021 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.

A tal riguardo si sottolinea la necessità, ora che è stata ultimata la riorganizzazione di attuare nel 2022 la pesatura di tutte le posizioni dirigenziali e ultimare la metodologia di valutazione delle performance recependo le indicazioni del D.Lgs 74/2017.

2. Piano della performance

Il ciclo di gestione della performance anno 2021 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 14/12/2020, 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 22/1/2021.

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 (sebbene mitigato dall'ultima Legge di Stabilità) in cui si sono trovati ad operare i dirigenti. Sono progetti incentrati prevalentemente sulla sicurezza e stabilità stradale, sulle 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, sul partenariato stretto con i coadiutori per tutelare le produzioni agro-zoo-forestali, 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, target, indicatori sono state validate dal Nucleo il 17 dicembre 2020.

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.

A seguito del pensionamento del direttore dell'Area Lavori pubblici dal 1° maggio, l'attuazione della riorganizzazione dal 1° giugno e successivamente la nomina di due nuovi

dirigenti in agosto, è stato aggiornato il Piano della Performance attribuendo e smistando le azioni premianti e i processi di anticorruzione. Il Nucleo ha rivalidato il documento il 13 settembre 2021.

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 monitoraggio intermedio degli obiettivi operativi del peg, delle azioni premianti strategiche e dell'attuazione delle misure organizzative anticorruzione è stato rendicontato col SAP al 30 luglio 2021.

Il documento complessivo del SAP al 31/12/2021 sarà visionato nel corso della seduta per la valutazione delle prestazioni dirigenziali che si terrà il 9 maggio 2022.

Il Nucleo anche per l'anno 2021 ha tenuto conto di questa situazione ancora incerta e ha apprezzato gli sforzi compiuti per i miglioramenti attuati, propone comunque di accompagnare l'indicazione dei nuovi obiettivi premiali con 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.

3. Relazione sulla performance

Il ciclo di gestione della performance, caratterizzato dalle fasi di programmazione, e monitoraggio svolte nel 2020, rendicontazione, misurazione, valutazione e assegnazione della premialità svolte nel 2021 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 23 giugno 2021 e il giorno successivo è stata approvata dal Presidente con atto n. 94.

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.

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.

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

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

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 calo del personale, delle scarse risorse finanziarie e dell'emergenza sanitaria, come tutto ben specificato nella premessa del documento. 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 particolare 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 nel triennio successivo 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 2020 (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. A conclusione dei vari step riorganizzativi della struttura, il Nucleo di valutazione, durante i colloqui del 6 agosto con i Direttori d'Area, ha pesato tutte le P.O. candidate, attribuendo i punteggi sulla base dei parametri descrittivi compilati dagli stessi attraverso apposite schede. Le P.O. nell'Ente con decorrenza dal 1° settembre fino al 31/12/2022 sono 22 a cui si aggiungono 2 P.O. regionali.

5. Trasparenza e integrità

In data 31/05/2021 il Nucleo ha attestato la veridicità e l'attendibilità di quanto pubblicato al 31/05/2021 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 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 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 :

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

2) "Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura". La seconda sottosezione comprende ulteriori undici sottosezioni di 3° livello:

- 1. Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture**, comprendente 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, 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. Affidamenti in house;**
- 9. Affidamenti di lavori servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile;**
- 10. Contratti di acquisti di beni e di servizi in corso**, che comprende i contratti in corso, di importo unitario stimato superiore a 1 milione di euro, il cui obbligo di pubblicazione è al momento sospeso.

11. Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione.

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 del Consiglio Provinciale avvenuto il 31 ottobre 2018.

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 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, quest'ultimo con link al sito del Comune di Modena. Sono 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 2021 e l'attuazione delle misure previste nel piano di razionalizzazione periodica anno 2020.

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.

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 (10/3/2021 – 16/6/2021 – 29/10/2021) 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 "Prevenzione della Corruzione" del PTPCT 2021-2023, si è proceduto all'aggiornamento annuale della "Sezione Trasparenza" (Allegato B) 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°18 del 28 Gennaio 2021 è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 aggiornato nel corso dell'anno alla luce della riorganizzazione dell'ente con **Atto del Presidente n°145 del 17 settembre 2021**.

Il Piano comprende anche la Sezione (Allegato C) adottata con Atto del Presidente n°103 del 19 Luglio 2018, comprensiva della riclassificazione degli Enti partecipati e controllati, denominata: "Applicazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza agli organismi controllati, partecipati, vigilati, agli enti pubblici economici e vigilati e agli enti di diritto privato non controllati e non partecipati di cui all'art. 2-bis,

comma 3, secondo periodo del D.lgs. n. 33/2013," quale atto di indirizzo rivolto alle società e agli enti di diritto privato controllati, partecipati e vigilati dalla Provincia di Modena, agli enti pubblici economici e vigilati e ai soggetti di cui all'art. 2-bis, comma 3, secondo periodo del D.lgs. n. 33/2013 e successive modificazioni.

Nel piano sono mappati 35 processi. 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.

Il P.E.G 2021-2023 integrato con il Piano della performance e il Piano di Prevenzione della Corruzione è stato approvato con Atto del Presidente n°14 del 22/01/2021 in coerenza con le indicazioni del P.N.A.2019 e gli indirizzi generali del Documento Unico di Programmazione 2021-2023 (DUP) approvato con Delibera di Consiglio n.85 del 14/12/2020. A seguito della conclusione del lungo processo di riorganizzazione della struttura dell'Ente, il PEG, il Piano della Performance e il PTPCT sono stati aggiornati a settembre.

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) quali obiettivi strategici assegnati a ciascun dirigente e nella performance organizzativa, gli indicatori relativi all'obbligo della "consegna delle proposte migliorative del piano di prevenzione della corruzione " e "all'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e anticorruzione".

Entrambe le performance sono state valutate dal Nucleo di Valutazione ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato ai dirigenti, nonché le rendicontazioni semestrali sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione nel documento dello Stato di attuazione dei programmi (SAP) e nella Relazione sulla performance. Tali azioni attuative e migliorative sono state valutate dall'ufficio di supporto al Responsabile della corruzione ai fini della 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 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.

Con Atto del Presidente n° 201 del 29 Novembre 2021 è stata aggiornata la disciplina interna della procedura inerente la tutela del dipendente che segnala illeciti o di irregolarità (c.d) whistleblower, in coerenza con le linee guida ANAC di cui alla delibera n° 469 del 9 giugno 2021 regolarmente pubblicato nell'apposita sezione di amministrazione trasparente.

Nel corso del 2021 si è proceduto in collaborazione con il Nucleo di valutazione 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. Nei termini previsti per l'anno 2021, l'Ente ha trasmesso alla Corte dei Conti il Referto Annuale sul sistema dei controlli interni della Provincia di Modena relativo all'anno 2020, 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 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 "affidamenti" e "bandi di gara e contratti" in quanto, in coerenza con il PTPCT dell'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 atte a contrastare il 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 (n°5 su n°59) anche sulle determine che non hanno avuto il visto contabile.

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 2021 prendendo atto che: nell'anno 2021 sono stati controllati n. 400 atti dirigenziali pari al 10,4 % degli atti adottati sottoposti a campionamento.

Non sono state rilevate illegittimità. 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 al 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.

E' stato ricordato di prestare attenzione all' istituto dell' articolo 10 bis che ora sospende e non interrompe i termini del procedimento, inoltre è stata ricordata l' opportunità di aggiornare l' elenco dei procedimenti dell' ente.

Il 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 23 Luglio e in quella successiva del 24 Gennaio 2022.

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.

Si è ricordato ai dirigenti che lo strumento della manifestazione di interesse, pur strumentale a garantire la più ampia partecipazione possibile agli operatori economici da invitare, non rende affatto superfluo l' obbligo di effettuare la rotazione delle imprese.

Pertanto si è suggerito a tutti gli uffici che si occupano di affidamenti di lavori servizi e forniture di ampliare, anche con riferimento agli affidamenti diretti, l' utilizzo dell' applicativo informatico già utilizzato per monitorare la rotazione delle imprese nell' ambito delle procedure negoziate.

In tale applicativo informatico utilizzato da diverse unità operative del Servizio Viabilità, le imprese sono a loro volta suddivise per tipologie di lavori; questo applicativo costituisce una soddisfacente misura di prevenzione verso il possibile consolidarsi di rapporti solo con alcune imprese, favorendo la distribuzione delle opportunità degli operatori economici di essere affidatari di un contratto pubblico (ANAC, linee guida n. 4 *cit.*, paragrafo 3.2).

I Dirigenti e i loro collaboratori che si occupano di appalti sono stati invitati a prestare attenzione agli obblighi di pubblicazione richiamati dagli articoli 21 e 29 del codice dei contratti che fanno riferimento a diversi adempimenti in materia di trasparenza. Per inciso si ricorda che l' art 21 comma 7 del codice dei contratti prevede che il programma biennale degli acquisti di beni e servizi e il programma triennale dei lavori pubblici, nonché i relativi aggiornamenti annuali sono pubblicati oltre che sul profilo del committente, sul sito informatico del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (www.serviziopubblici.it) e dell' Osservatorio dei contratti pubblici di cui all' articolo 213 del codice, anche tramite i sistemi informatizzati delle Regioni e delle Province autonome di cui all' articolo 29, comma 4. E' stato ricordato ai colleghi dell' ufficio personale di prestare attenzione agli obblighi di pubblicazione previsti dall' articolo 15 del D.Lgs 33/13 relativamente alla sotto sezione consulenti e collaboratori e ad uniformare la modulistica.

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.

Il Nucleo di valutazione ha preso visione di tutte le attività svolte attraverso la lettura del SAP infrannuale e al 31.12.2021. In modo estremamente sintetico e non esaustivo si elenca per tematiche l' impegno profuso.

Per l'Osservatorio provinciale sulla violenza di genere, il servizio Statistica ha aggiornato i contenuti del Sistema informativo e il relativo portale-web dedicato nei quali è possibile reperire, dati e informazioni relative a una vasta gamma di temi connessi alla violenza di genere quali: aspetti normativi, bandi e finanziamenti per progettualità, eventi e servizi sul territorio provinciale, editoria elettronica. Sono seguiti comunicati stampa.

Per rinnovare il proprio impegno per una società inclusiva senza discriminazioni è proseguita la collaborazione con RE.A.DY la Rete nazionale delle pubbliche amministrazioni anti discriminazioni per l'orientamento sessuale e l'identità di genere. La Provincia ha approvato il sostegno alla proposta di legge "Modifiche agli articoli 604bis e 604ter del Codice Penale" e in particolare ha promosso la giornata internazionale del 17 maggio contro l'omofobia e la transfobia tramite materiale divulgativo sui Social media dell'ente e un comunicato stampa e successivamente partecipando agli incontri di debriefing dove sono state illustrate le best practices intraprese dai singoli enti locali per testimoniare l'attenzione che la P.A. pone nel contrasto non solo alla discriminazione ma anche alla vulnerabilità, siano esse legate alle condizioni economico-sociali, al genere, o all'orientamento sessuale.

Le Consigliere di Parità hanno adeguato la propria attività istituzionale alla continua emergenza sanitaria in atto, quindi la collocazione nell'ufficio e l'articolazione oraria dello sportello sono state adeguate alle necessità rappresentate dall'utenza, con adattamento alle singole esigenze che hanno comportato lo sviluppo della maggior parte del lavoro da remoto e con la presenza saltuaria presso la sede della Provincia di Modena. L'attività di supporto alla consulenza dei casi e pareri è stata intervallata dalla organizzazione di incontri con lavoratori/ici, aziende, esperti legali, sindacati e con la conseguente elaborazione amministrativa degli atti di riferimento. Al fine di ricercare un confronto sulle questioni di maggior interesse sono stati organizzati inoltre diversi incontri tra la Consigliera di Parità sul territorio provinciale e la Consigliera Regionale e Nazionale.

E' proseguita inoltre l'attività di valutazione e validazione dei Piani Azioni Positive triennali presentati dai Comuni di Modena e Camposanto e dagli Enti a livello provinciale: UNIMORE e Camera di Commercio di Modena con invio parere.

Le Consigliere hanno aderito al Progetto "ConciliaMO" per l'anno 2021 tramite un ciclo di incontri volti a promuovere la conciliazione, il benessere e l'empowerment femminile nel mondo del lavoro attraverso il contrasto degli stereotipi ed in particolare in collaborazione con il Centro Documentazione Donna hanno realizzato un contributo video per illustrare la loro funzione di consulenza e informazione ai lavoratori in materia di discriminazione sul luogo di lavoro e il 19 maggio 2021 nel Comune di Savignano hanno presentato una piccola guida di sopravvivenza intitolata "Alla ricerca del tempo perduto", per condurre i genitori in percorsi di riflessione sui tempi di vita e di lavoro in relazione ai ruoli di genere, orientandoli tra i servizi e le opportunità offerte dal territorio modenese ed offrendo diverse prospettive.

L'attività del Comitato Unico di Garanzia è stata rallentata a causa dell'emergenza COVID 19, comunque il "Questionario sul benessere organizzativo" rivisto e corretto è stato distribuito ai dipendenti a partire del mese di marzo 2021. I dati sono stati raccolti ed elaborati e verranno restituiti tramite un evento pubblico.

E' in corso di sviluppo un nuovo progetto sollecitato dalla Polizia di Stato, SIURP, per giungere alla creazione e costituzione del CUG all'interno del Dipartimento della Pubblica Sicurezza e di un manuale con linee guida, una prima esperienza a livello nazionale che comporta la collaborazione sinergica tra un gruppo di lavoro individuato all'interno della Questura di Modena ed allargato alla partecipazione di professionalità esterne che possano esportare la loro esperienza maturata in questo ambito. Sono stati realizzati 6 incontri e un Convegno che si è tenuto il 5 Novembre. Il Presidente del Nucleo di valutazione.

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

