

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PROVINCIA DI MODENA

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

ANNO 2024

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 2024 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 con atto n. 38 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. 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. Ulteriori aggiornamenti sono stati apportati sempre nel 2023 a seguito delle norme sul rispetto dei tempi di pagamento delle fatture, sulla formazione del personale, sull'inclusione dei disabili nell'Ente.

A febbraio 2023 è stata modificata inoltre 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.

Nel 2024 si è giunti alla ristesa definitiva della metodologia di valutazione della performance dei dirigenti a seguito anche della sottoscrizione del nuovo CCNL e CCDI. A seguito di numerosi incontri col Nucleo, il documento è stato arricchito con le procedure conciliative, il concetto di responsabilità dirigenziale e la valutazione del Segretario generale. In conseguenza a ciò anche il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi è stato aggiornato per le parti più operative attinenti gli argomenti sopra citati.

Anche gli indicatori di performance sempre su indicazione del Nucleo sono stati ridotti e legati prevalentemente ai miglioramenti previsti nel PEG. La metodologia è stata approvata definitivamente il 4/3/2025.

2. Piano della performance

Il ciclo di gestione della performance anno 2024 si sviluppa attraverso le linee programmatiche presentate al Consiglio provinciale dal nuovo Presidente in data 6/3/2023, poi arricchite a seguito dell'approvazione del DUP in data 18/10/2023. A cascata seguono, gli obiettivi strategici e operativi indicati nel Documento Unico di Programmazione, le risorse assegnate con il bilancio annuale, il Piano esecutivo di gestione approvato il 10/1/2024 e il PIAO-Piano della performance approvato il 29/1/2024.

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 della variabilità del contesto sia a livello finanziario che di incertezza istituzionale in cui si sono trovati ad operare i dirigenti. Sono obiettivi incentrati prevalentemente su attività di digitalizzazione delle procedure, di miglioramento amministrativo, di sicurezza delle ciclabili nei percorsi natura, ma anche di sicurezza negli ambienti di lavoro, di presidio del territorio anche con l'ausilio di nuove tecnologie, di rispetto della sostenibilità ambientale negli interventi PNRR, di supporto ai Comuni in qualità di Ente di area vasta.

Sono progetti che prevedono una organizzazione e gestione flessibile del personale. Sono obiettivi sfidanti che comportano già di per sé un miglioramento implicito e il raggiungimento entro l'anno apporta vabre aggiunto all'Ente sebbene l'impatto ricade sull'anno successivo.

Le indicazioni del Nucleo sulla presenza di indicatori sia di performance organizzativa di Ente che di performance individuale, che rispondessero alle norme di legge nel tempo intervenute in materia di riduzione dei tempi di pagamento, di formazione dei dipendenti, di miglioramenti raggiunti, sono state recepite e applicate. Pertanto le azioni premianti, i target e gli indicatori sono stati validati dal Nucleo il 26 gennaio 2024.

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:

- I 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;
- La performance organizzativa di struttura con compilazione di indicatori ragguardevoli dei miglioramenti/mantenimenti dei servizi raggiunti;
- Le azioni premianti di performance individuale dei dirigenti;
- La sintesi dei processi mappati del piano triennale di prevenzione della corruzione che costituiscono azione premiante;
- L'azione premiante attribuita al Responsabile della trasparenza e anticorruzione;
- La 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 29/1/2024.

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 2024 a valere sulle performance anno 2023 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 16 giugno 2024 e il 19 giugno è stata approvata dal Presidente con atto n. 66.

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 la valutazione delle prestazioni relative all'anno 2023 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 2023 (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

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 2024 il Nucleo ha proceduto alla ripesatura della E.Q. sull'u.o. Ufficio Stampa e da fascia A è passata alla A+, e all'istituzione di una nuova E.Q. sull'U.O. Lavori speciali strade 2 pesandola in fascia A. I direttori che hanno proposto tali E.Q. hanno fornito scheda di job description.

5. Trasparenza e integrità

Nel corso del 2024 la principale novità della Sezione Trasparenza attiene al complessivo adeguamento della sezione bandi di gara e contratti al processo di digitalizzazione dei contratti pubblici in base alle delibere ANAC n° 264/23 e 601/23 in base alle quali la trasparenza viene assolta in due modalità:

- i dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP vengono pubblicati attraverso un link pubblicato in amministrazione trasparente che rimanda al collegamento che garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare pubblicato alla BDNCP riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante

- gli atti, i dati e le informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP e che sono oggetto di pubblicazione obbligatoria come individuati nell'Allegato 1 della delibera ANAC 601/23 nella sezione amministrazione trasparente;

La struttura della nuova sottosezione di bandi di gara e contratti è stata ripartita con le due nuove sottosezioni di secondo livello:

1) Atti e documenti di carattere generale riferiti a tutte le procedure - ripartita a sua volta in sei sottosezioni di terzo livello

2) Atti, documenti e collegamenti riferiti ad ogni singola procedura- ripartita in quattro sottosezioni in relazione alle attività della Provincia di Modena.

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. 213/2024. Il Nucleo ha concluso i propri accertamenti e in data 28 Giugno 2024 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 nei sei incontri a cadenza bimestrale (10/02/2024 - 21/02/2024 - 11/04/2024 - 19/06/2024 - 07/10/2024 e 18/12/2023) i dati e le informazioni presenti sul sito nella sezione amministrazione trasparente, nel corso del 2024 sono stati organizzati momenti di formazione con il personale che si occupa di appalti sugli obblighi di pubblicazione nella sezione bandi di gara e contratti. in quanto a partire dal 1° Gennaio 2024 gli obblighi di trasparenza sono stati in parte assolti direttamente attraverso la pubblicazione sulla piattaforma della banca dati nazionale dei contratti pubblici, per cui si è reso necessario concordare con gli uffici appalti, la codifica di nuove determinate per implementare il flusso automatico delle pubblicazioni dal back office al front office.

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 elevate qualificazioni 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.

Sono state pubblicate regolarmente le dichiarazioni patrimoniali degli amministratori e delle dichiarazioni di insussistenza e di incompatibilità di amministratori, dirigenti, elevate qualificazioni con delega di funzioni dirigenziali e dei soggetti nominati presso enti controllati e partecipati.

Nella sottosezione "consulenti e collaboratori - sottosezione di 2° livello Titolari di Incarichi l'ufficio ha provveduto ad aggiornare regolarmente i dati e le informazioni richieste dal Dlgs 33/13 così anche con riferimento agli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti.

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 sottosezione 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°172 del 18 Dicembre 2024 che individua gli 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 dell'esercizio 2024. 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°93 del 19 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 2024 e attuazione delle misure previste nel piano di razionalizzazione periodica anno 2023.

All'interno della sottosezione di 2° livello "Enti di Diritto Privato Controllati" della sottosezione di 1° livello "Enti Controllati", è stata aggiornata la 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" dal 2018 è stata aggiunta una ulteriore sottosezione di 2° Livello dal titolo "Altri contenuti" che riporta gli avvisi pubblici e le relative dichiarazioni ex D.lgs 39/13 inerenti le nomine o le 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 aggiornata 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 sottosezione "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 tutte le richieste di accesso civico e documentale. Nella sottosezione "Opere Pubbliche" e tramite il collegamento con la banca dati per le amministrazioni pubbliche (BDAP) è stato consentito l'assolvimento automatico degli obblighi di cui all' articolo 1 comma 32 della legge 190/12 per la parte lavori.

Tutte le determinazioni che riguardano gli interventi realizzati con fondi PNRR sono state pubblicate nella sottosezione Attuazione misure PNRR / Atti PNRR.

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°11 del 29 Gennaio 2024 e successive integrazioni nel corso dell' anno è stata adottata all'interno del PIAO la sezione rischi corruttivi e trasparenza 2024 -2026. Nella sezione sono stati mappati n°36 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

vigente 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 2024-26(DUP) approvato con Delibera di Consiglio n. 98 del 11/12/2023, il Presidente della Provincia con Atto n°2 del 10/01/2024 ha approvato il P.E.G e con Atto n° 11 del 29/01/2024 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 di struttura due indicatori relativi all'assolvimento degli obblighi di trasparenza e anticorruzione. Il raggiungimento delle performance viene valutato 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 sulla tecnica redazionale e sulla modulistica in coerenza con il complessivo adeguamento della sezione bandi di gara e contratti secondo quanto stabilito dal PNA 2022 e dall'aggiornamento del PNA 2023 e al nuovo codice dei contratti.

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 2024-26 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. Il documento si chiude con una appendice sul monitoraggio PNRR. 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.

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 infatti quelle 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 2024, non ha riscontrato illegittimità. Si è reso comunque opportuno fornire alcuni suggerimenti al fine di migliorare anche la tecnica redazionale degli atti e il corretto inquadramento dei vari istituti giuridici e indicare, quale azione di miglioramento, di omogeneizzare le modulistiche tra i due uffici che si occupano di affidamento di lavori servizi e forniture e di esplicitare meglio l'assolvimento degli adempimenti connessi agli atti di attuazione PNRR con particolare riferimento agli obblighi di trasparenza in coerenza con i principi della qualità dall'azione amministrativa e con il PNA.

In totale nell'anno 2024 sono stati controllati n.466 atti dirigenziali pari al 13 % degli atti adottati sottoposti a campionamento e sono stati effettuati n° 52 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 direttive cui conformarsi, nonché ai revisori dei conti, al nucleo di valutazione e agli organi istituzionali. I due 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 26 Luglio 2024 e in quella successiva di Gennaio 2025.

Le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza attuate durante il 2° semestre 2023 e sul 1° semestre 2024 sono state monitorate anche tramite l'analisi dei SAP nel quale i dirigenti hanno rendicontato l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Quest'anno quale azione di miglioramento è stato organizzato un audit con la direzione dell'area tecnica complessivo su tutta l'area di rischio contratti pubblici

In particolare è stata analizzata l'attuazione delle seguenti misure di prevenzione della corruzione:

-Se la modalità di scelta del contraente, negli approvvigionamenti di servizi e forniture, avviene sulla base degli atti di programmazione e della verifica di accordi e convenzioni esistenti

-Se viene sempre effettuata una verifica interna a ciascuna unità operativa per la redazione dei capitolati speciali di appalto e se ci si è avvalsi anche dei bandi tipo proposti da ANAC, con fissazione di termini adeguati in relazione alle offerte e chiara indicazione dei requisiti di partecipazione e di aggiudicazione

-Se gli uffici si sono avvalsi di una modulistica con la quale acquisire le dichiarazioni relative all'assenza di conflitti di interessi, dell'insussistenza di precedenti penali dei commissari di gara, dell'insussistenza di fenomeni di pantouflage e del rispetto del codice di comportamento da parte delle ditte partecipanti;

-Se in relazione ai commissari di gara (sia nella commissione giudicatrice che aggiudicatrice) è stata effettuata una verifica degli eventuali conflitti di interesse previa acquisizione della relativa

autodichiarazione anche attraverso il confronto con i provvedimenti adottati all'interno della procedura di gara e la verifica a campione sui precedenti penali dei commissari

-Se nella scelta delle ditte da invitare alle procedure ci si è sempre avvalsi - con riferimento ai lavori - dell'elenco aperto degli operatori economici la cui iscrizione in relazione ai requisiti di idoneità per partecipare alle gare di lavori è valutata da una commissione interna.

-Se viene aggiornato l'elenco delle ditte invitate affidatarie è sempre visibile al RPCT.

-Se le varianti eccedenti il 5% dell'importo contrattuale sono preventivamente viste dal superiore gerarchico o dal RPCT in caso di variante adottata dal Direttore dell'Area tecnica.

-Se vengono trasmessi annualmente al RPCT i dati riportanti la variante approvata, la ditta appaltatrice e il RUP.

-Se la direzione d'Area è in possesso di indicatori di anomalia atti a monitorare il numero degli incrementi contrattuali per singolo appalto.

-Se gli uffici aggiornano costantemente la banca dati in visione al RPCT ed effettuano regolarmente le verifiche sulle comunicazioni relative ai subcontratti ex. art.105 comma 2 codice contratti.

-Se Sono stati effettuati controlli incrociati tra i diversi servizi coinvolti al fine di avere garanzia che i pagamenti siano stati effettuati per prestazioni realmente effettuate ed in conformità con i documenti di gara.

-Se è sempre stata richiesta l'attestazione dell'effettivo inizio dei lavori da parte della direzione lavori ai fini dell'erogazione della anticipazione.

-Se sono stati effettuati anche controlli in loco a sorpresa al fine di accertare che l'esecuzione delle prestazioni dell'aggiudicatario o del subappaltatore siano avvenute nel rispetto dei tempi e modi previsti.

Dal confronto con il Direttore dell'Area Tecnica è stata riscontrata la corretta attuazione delle sopracitate misure di prevenzione.

Analogo percorso è stato effettuato in maniera soddisfacente con il Servizio Appalti e Contratti.

Dagli incontri con il Servizio Personale Sistemi Informativi e Telematica è emerso un'attenzione al principio della rotazione degli affidatari quando non si incorre in prestazioni infungibili inoltre nelle procedure di affidamento di servizi informatici la scelta delle ditte da invitare è stata vista dal funzionario o dal dirigente superiore gerarchico, in modo da poter monitorare l'applicazione del principio di rotazione sia negli inviti che negli affidamenti.

Dal confronto con l'ufficio personale è emerso che i bandi di concorso per il reclutamento di personale sono stati regolarmente pubblicati sul sito, tra l'altro, con l'indicazione dei requisiti di ammissione e delle tipologie delle prove d'esame, dei criteri di valutazione, delle tracce predisposte e delle graduatorie a scorrimento nell'apposita sottosezione di Amministrazione trasparente/Concorsi e selezioni.

Per quanto riguarda i componenti esterni delle commissioni di concorso, qualora nominati, si è provveduto ad effettuare una verifica di insussistenza di conflitto di interesse, oltre che tramite l'analisi documentale delle dichiarazioni sottoscritte, anche con riferimento all'analisi documentale delle dichiarazioni inerenti il curriculum e l'eventuale titolarità di cariche e incarichi. Viene regolarmente pubblicata sul sito la dichiarazione di insussistenza di incompatibilità tra i componenti la commissione ed i candidati ammessi.

Nel contratto di assunzione, il personale assunto ha sottoscritto la presa d'atto inerente l'acquisizione del codice di comportamento, dell'istituto del pantouflage e della piattaforma Whistleblowing P.A. adottata dall'ente.

Dal confronto con i colleghi del Servizio Trasporti e Concessioni è emerso che la gestione condivisa che si svolge in più fasi con l'intervento dei tecnici delle altre U.O., il coinvolgimento di altri enti pubblici o commissioni per l'ottenimento di pareri o la verifica di requisiti, la predisposizione di tabulati e l'utilizzo di banche dati di altre amministrazioni pubbliche, che permettono continui monitoraggi, compresa la valutazione collegiale con l'intervento del funzionario EQ per i procedimenti più complessi e problematici, rende improbabile il rischio corruttivo legato alla dolosa accettazione di falsa documentazione o dolosa errata valutazione da parte dei dipendenti incaricati di istruire il procedimento.

Per quanto riguarda le autorizzazioni dei trasporti eccezionali, stante l'uso del programma di gestione delle

pratiche on-line, tutte le pratiche sono tracciate, visionabili e controllabili sul portale dedicato, il che riduce praticamente a zero la possibilità di attività non corrette.

Per quanto riguarda le agenzie di pratiche auto l'ufficio preposto si è avvalso del regolamento interno, disciplinante i procedimenti sanzionatori, nell'ambito dell'attività di vigilanza.

Dall'incontro con l'ufficio Programmazione Urbanistica si è constatato che sono stati assolti gli obblighi contenuti nel programma di trasparenza posti in capo ai dirigenti relativamente agli atti di ufficio, in particolare sono stati acquisiti tutti i pareri dei Soggetti / Enti terzi competenti coinvolti nel procedimento, rispetto ai contenuti delle proposte di trasformazione e in tutti gli atti adottati sono stati esplicitati e identificati i pareri / osservazioni acquisiti.

Tutte le istruttorie sono state effettuate in ordine cronologico e con disamina puntuale della conformità agli strumenti di pianificazione provinciale.

E' stato valutato l'interesse pubblico primario rappresentato dalla sostenibilità dello sviluppo urbanistico e dagli obiettivi di politica territoriale dichiarati nei processi di trasformazione territoriale e nell'espressione degli esiti della VAS o Valsat. Tali aspetti sono esplicitamente valutati e motivati in modo da rendere evidente e conoscibile le scelte operate dalla Provincia.

Nell'esperire i procedimenti è stata rispettata la tempistica di arrivo e/o scadenza degli atti, fermo restando la completezza dei documenti del proponente.

8. Pari opportunità

Nell'ambito dei compiti riservati al Nucleo di valutazione figura anche la verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

Nell'Ente, l'impegno finalizzato alla diffusione di effettive condizioni di pari opportunità fra donne e uomini 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 nel 2024 dal funzionario addetto, da un istruttore direttivo statistico e da addetti di segreteria e comunicazione.

Il Nucleo di valutazione ha preso visione di tutte le attività svolte attraverso la lettura del SAP infrannuale e al 31 dicembre a cui si rimanda per il dettaglio.

Di fondamentale importanza è stata 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 tra cui figura il monitoraggio del livello di benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro. Il documento è stato inserito, quale allegato, nel PIAO 2024-2026.

Il CUG è stato rinnovato nella sua composizione con determina n. 1994 l'18/11/2022.

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

