



Provincia
di Ancona

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026-2028

art. 6 del D.L. n. 80 del 09/06/2021

Sommario

INTRODUZIONE	4
Premessa generale e Quadro normativo	4
Metodologia utilizzata per la costruzione del PIAO	6
1 - SEZIONE ANAGRAFICA	7
1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	7
1.2 LINEE PROGRAMMATICHE DI GOVERNO	8
1.3 CATEGORIE DI STAKEHOLDER	8
2 - SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	9
2.1 - VALORE PUBBLICO - Analisi di contesto	9
2.1.1 - VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO	9
2.1.1.1 - Caratteristiche del territorio provinciale	9
2.1.1.2 - Relazione con gli stakeholder. Coinvolgimento dei cittadini ed altri portatori di interessi esterni ed interni	17
2.1.2 - VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO	18
2.1.3 - OBIETTIVI GENERALI E SPECIFICI DI VALORE PUBBLICO	21
2.1.4 - Sintesi del Valore Pubblico della Provincia di Ancona	23
2.1.5 - Valore Pubblico – Obiettivi – Area Organizzativa	25
2.1.6 - SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	34
2.2 - SEZIONE PERFORMANCE	35
2.2.1 - OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE E INDIVIDUALI/DI SETTORE	35
2.2.2 - OBIETTIVI E PERFORMANCE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE	44
2.2.2.1. Evoluzione del quadro normativo	45
2.2.2.2. Contesto	46
2.2.2.3. La situazione occupazionale nella Provincia di Ancona	47
2.2.2 - Seconda parte. Il Piano operativo: Monitoraggio	50
2.2.3 - IL PIANO AZIONI POSITIVE 2026-2028: AZIONI DA REALIZZARE	52
2.3 – SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	56
A) PARTE GENERALE	56
2.3.1 Anagrafica	57
2.3.2 Analisi del contesto esterno e interno	58
2.3.3 - Conclusioni analisi contesto esterno e interno	58
2.3.4 - MAPPATURA DEI PROCESSI. IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI POTENZIALI E CONCRETI	58
B) PARTE FUNZIONALE	60

2.3.5 - PROGETTAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO	60
2.3.5.1 - Misure generali	60
2.3.5.2 - Misure specifiche	65
2.3.6 - PROGRAMMAZIONE DELL'ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA	69
2.3.7 - CONCLUSIONI	72
2.3.8 - ALLEGATI	72
3 - SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	73
3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA E PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE	73
3.2 - FORMAZIONE DEL PERSONALE	90
3.2.1 - Premessa e quadro normativo	90
3.2.2 - Il piano della formazione	91
3.2.3 - Il sistema organizzativo della formazione	93
3.2.4 - Misure volte ad incentivare e favorire la qualificazione del personale laureato e non laureato	94
3.2.5 - Questionari di gradimento	94
3.2.6 – Conclusioni	95
3.3 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	96
3.3.1 - Introduzione	96
3.3.2 - Riferimenti normativi	96
3.3.3 - Lavoro agile particolare esigenze	97
3.3.4 - Contenuti del regolamento	97
3.3.5 - Conclusioni	99
4 – SEZIONE MONITORAGGIO	101
4.1 - MONITORAGGIO VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE	101
4.2 - MONITORAGGIO POLITICHE E OBIETTIVI PARI OPPORTUNITÀ	103
4.3 - MONITORAGGIO SULL'IDONEITÀ DELLE MISURE E SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE DI CONTRASTO ALLA CORRUZIONE	108

INTRODUZIONE

Premessa generale e Quadro normativo

Il presente documento si inserisce in un ambito normativo che origina dal D.L. n. 80 del 09/06/2021 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, convertito con modificazioni dalla L. n. 113 del 08/08/2021, che ha introdotto all'art.6 un nuovo strumento di programmazione per le amministrazioni pubbliche, denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), quale documento unitario in cui confluiscono i diversi atti di programmazione previsti, tra i quali il **Piano della Performance, il PTPCT, il Piano triennale dei fabbisogni, il piano per il lavoro agile, la programmazione dei fabbisogni formativi**. Con il PIAO il legislatore ha inteso riordinare il complesso sistema programmatico delle amministrazioni pubbliche, formato da una molteplicità di strumenti di programmazione spesso poco integrati e forse per alcuni aspetti sovrapposti tra loro, inducendo ogni amministrazione pubblica a sviluppare un unico ed organico documento di pianificazione con valenza strategica per l'Ente, finalizzato ad intercettare ed integrare le diverse componenti dell'azione amministrativa rappresentate dai singoli documenti di programmazione, ciascuno con un proprio contenuto specifico.

Il nuovo sistema su cui è imperniato il PIAO considera quale tema fondamentale il VALORE PUBBLICO generato dalle politiche, che si sviluppa su una logica basata sul raggiungimento di obiettivi, sulle modalità di azione, sui vincoli, nonché sulle risorse da impiegare, componenti fondamentali delle politiche dell'amministrazione.

Il D.M. adottato dal Ministero della Funzione Pubblica di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e il D.P.R. 24/6/2022, pubblicato in G.U. n. 151 del 30/6/2022, definisce la costruzione del documento secondo sezioni a partire proprio dagli obiettivi di creazione di valore pubblico e sopprime diversi riferimenti normativi relativi a specifici atti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO.

Partendo dalla definizione di valore pubblico, secondo le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica (1/2017), in senso stretto si intende l'insieme equilibrato degli “impatti” prodotti dalle politiche dell'ente, sul livello finale di BENESSERE economico, sociale, ambientale dei cittadini, mentre in accezione ampia il valore pubblico è un volano per mettere a sistema le performance di un ente governandone il loro perseguimento in modo equilibrato e funzionale attraverso indicatori di impatto/*outcome*.

Questo forte orientamento alla misurazione degli impatti finali aderisce appieno ai principi e alla modalità di gestione del PNRR, entro la cui normativa, infatti, trova origine il PIAO. Le risorse europee, infatti, sono subordinate alla capacità del sistema pubblico di misurare gli impatti generati dall'impiego delle stesse. Gli indicatori di impatto/*outcome* su cui gli Stati devono misurarsi, e al loro interno le amministrazioni pubbliche ai vari livelli, derivano dagli obiettivi dell'Agenda europea 2030 e sono identificati nei *Sustainable Development Goals - SDGs* e, a livello nazionale nei BES, indicatori di Benessere Equo Solidale, elaborati dall'ISTAT.

Le politiche, anche locali, generano degli impatti in termini di benessere sugli utenti e stakeholder che generalmente vengono classificati in: economico-sociale-ambientale-sanitario, come rappresentato nelle Linea Guida n. 1/2017 della Funzione Pubblica. Gli impatti esprimono quindi, l'effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio o lungo periodo nell'ottica di creare Valore Pubblico.

La struttura del PIAO prosegue con le seguenti sezioni:

- gli obiettivi di performance;
- le misure di miglioramento per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati: - al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale - allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali - all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- le modalità di semplificazione e digitalizzazione dei processi attraverso l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Oltre alla struttura del PIAO la norma identifica quindi le tematiche su cui la pubblica amministrazione deve agire: qualità e trasparenza, semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, trasparenza e contrasto alla corruzione, piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo finalizzate a valorizzare e qualificare il personale.

Le sezioni 2 e 3 del PIAO costituiscono il nucleo centrale del Piano: esse devono essere sviluppate secondo coerenza e connessione, collegando costantemente, le questioni legate al capitale umano (formazione, percorsi di carriera e processi selettivi) all'organizzazione (obiettivi di performance e valore pubblico). Il dialogo continuo tra le sezioni 2 e 3 del PIAO è richiamato dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e resilienza" del 24/03/2023 che recita "... [la formazione del personale] deve essere coordinata e integrata con gli obiettivi programmatici e strategici di performance dell'amministrazione, trovando piena integrazione nel ciclo della performance e con le politiche di reclutamento, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane". Nello stesso documento viene sottolineato, poi, che "... dal punto di vista funzionale, il rafforzamento delle competenze del personale pubblico costituisce uno dei principali strumenti per promuovere e implementare i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) delle amministrazioni pubbliche, e quindi, per innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese."

Anche la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28/11/2023, ad oggetto “Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”, fornisce indicazioni per la revisione dei SMVP, volte a rafforzare la valutazione del merito e dei comportamenti dirigenziali, per la formazione del capitale umano, prevedendo, nell’ambito del PIAO, obiettivi formativi individuali di dirigenti e dipendenti per almeno 24 ore di formazione, incrementabili annualmente.

La circolare n. 1 del 3/1/2024 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, in attuazione della Riforma 1.11 della Missione 1, componente 1, del PNRR, fornisce disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni, in attuazione dell’art. 4-bis del D.L. 24/2/2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla L. 21/4/2023 n. 41, stabilendo obiettivi funzionali al rispetto dei tempi di pagamento ai dirigenti responsabili del pagamento delle fatture commerciali, al fine del riconoscimento della retribuzione di risultato per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30%.

Si rappresenta che, in data 30 giugno 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (<https://piao.dpf.gov.it>) che permetterà di effettuare la trasmissione del PIAO da parte di tutte le Amministrazioni tenute all’adempimento ai sensi dell’art. 6, comma 4, del D.L. n. 80/2021 convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene adottato entro trenta giorni dall’approvazione del bilancio di previsione.

Particolare rilievo assumono anche le Linee guida 2025 sul Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e sul Report del PIAO, adottate con dal DM della Funzione Pubblica 30 ottobre 2025, e dal relativo Manuale operativo pubblicato il 17 dicembre 2025.

Metodologia utilizzata per la costruzione del PIAO

L’elaborazione del PIAO negli anni ha acquisito miglioramenti nell’esposizione dei contenuti e nel format utilizzato, nonché mediante un’azione di integrazione tra le varie parti del documento, che reso possibile una programmazione e *governance* collaborativa tra le varie competenze di cui il documento necessita per la sua completezza. La redazione del documento è stata infatti effettuata in sinergia tra le aree organizzative coinvolte competenti per materia nelle diverse sezioni, organizzando il documento di programmazione in una logica integrata e non sovrapposta. L’impostazione risulta quindi migliorata poiché le diverse competenze si sono integrate nell’impostazione del documento, collegando le diverse sezioni, in una logica di semplificazione e di approccio unitario di “valore pubblico”. In questa logica tutta l’organizzazione è stata coinvolta nella predisposizione del PIAO e lo sarà, soprattutto, per la sua attuazione in quanto dovrà farsi volano per la creazione di valore pubblico.

1 - SEZIONE ANAGRAFICA

1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Responsabile: **CARNEVALI DANIELE**

Titolo responsabile: **PRESIDENTE**

Sito istituzionale: www.provincia.ancona.it

Indirizzo: **STRADA DI PASSO VARANO 19/A – 60131 ANCONA (AN)**

Cod. IPA: **p_AN**

Cod. Fiscale: **00369930425**

Tipologia: **PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI**

Categoria: **PROVINCE E LORO CONSORZI E ASSOCIAZIONI**

Natura Giuridica: **PROVINCE**

Attività Ateco: **Attività degli organi legislativi, esecutivi, centrali e locali, amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali, comunali.**

Indirizzo PEC: provincia.ancona@cert.provincia.ancona.it

Data accreditamento: **01/06/2010**

Le informazioni pubblicate sono state aggiornate dall'ente in data 05/01/2022 sul sito AGID al seguente link:

<https://www.indicepa.gov.it/ipa-portale/consultazione/domicilio-digitale/ricerca-domicili-digitali-ente/scheda-ente/21856>

1.2 LINEE PROGRAMMATICHE DI GOVERNO

Con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 5 dell'8/2/2022, a seguito dell'elezione Presidente della Provincia di Ancona, a decorrere dal 18/12/2021, è stato approvato il **"DOCUMENTO PROGRAMMATICO PER IL GOVERNO DELLA PROVINCIA DI ANCONA**, ai sensi dell'art. 46 TUEL e art. 53 Statuto Provinciale.

Il documento contiene le Linee Programmatiche relative alla *mission* istituzionale da intraprendere nel corso del mandato, definendo le linee e le strategie generali, che saranno impulso all'azione dell'Ente.

Nella prossima seduta consiliare saranno presentate le linee programmatiche del nuovo mandato successivo all'elezione del Presidente tenutesi il 15/03/2026.

Linee programmatiche di mandato

VIABILITÀ	Viabilità e ponti sicuri
EDILIZIA SCOLASTICA	Scuole sicure ed attrezzate
GOVERNO DEL TERRITORIO	Governo e tutela del territorio e dell'ambiente
TRANSIZIONE ECOLOGICA	Transizione ecologica
RETE SCOLASTICA	Programmazione della rete scolastica
ASSETTO ISTITUZIONALE E CASA DEI COMUNI	Garantire il buon funzionamento amministrativo, organizzativo, finanziario e patrimoniale dell'istituzione, consolidando il ruolo di " <i>casa dei comuni</i> "
DIGITALIZZAZIONE	Transizione digitale e protezione e libera circolazione dati personali
PARI OPPORTUNITÀ	Controllo fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle Pari Opportunità
TRASPARENZA E PREVENZIONE	Prevenzione della corruzione e Trasparenza

1.3 CATEGORIE DI STAKEHOLDER

Comuni; Province; istituti scolastici; Regione Marche; Enti locali; Operatori economici; Imprese; Cittadini; Associazioni rappresentative; Forze di polizia; Università; Organizzazioni sindacali, Università; Ufficio Regionale Scolastico; UPI; ANCI; UNCEM; ALI AUTONOMIE; ARPAM; PREFETTURA; altre PA.

2 - SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 - VALORE PUBBLICO - Analisi di contesto

2.1.1 - VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO

La prima fase per effettuare l'analisi del contesto esterno si sostanzia nell'acquisizione dei dati rilevanti. La Provincia di Ancona, non disponendo di banche dati statistiche proprie (fonti interne), ricorre a fonti esterne.

2.1.1.1 - Caratteristiche del territorio provinciale

Di seguito, si riportano alcuni dati relativi al territorio della Provincia di Ancona, che si ritengono utili per analizzare il contesto esterno e l'ambiente nel quale l'Amministrazione opera. Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze cui la struttura è sottoposta consente di indirizzare con maggiore efficacia la strategia di prevenzione e gestione del rischio corruzione. In aggiunta alle informazioni sotto riportate, per gli ambiti popolazione ed economia, si rinvia inoltre al “**contesto territoriale della Provincia di Ancona**” riportato nella sezione strategica del DUP.

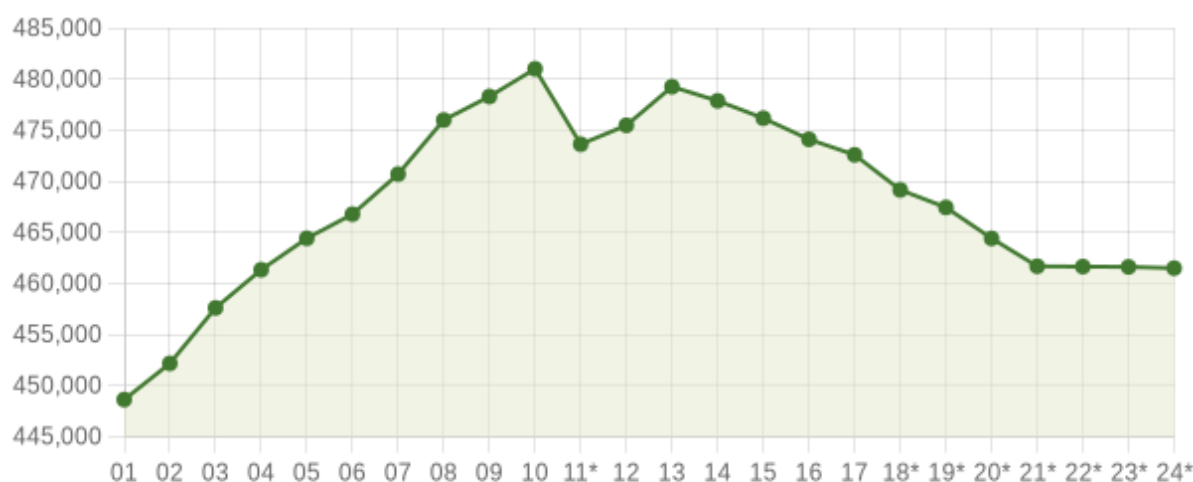
Sono esaminati i seguenti ambiti, tutti i dati sono estratti da <https://www.tuttitalia.it/marche/provincia-di-ancona/statistiche/> →

- Popolazione
- Sicurezza
- Economia



La popolazione

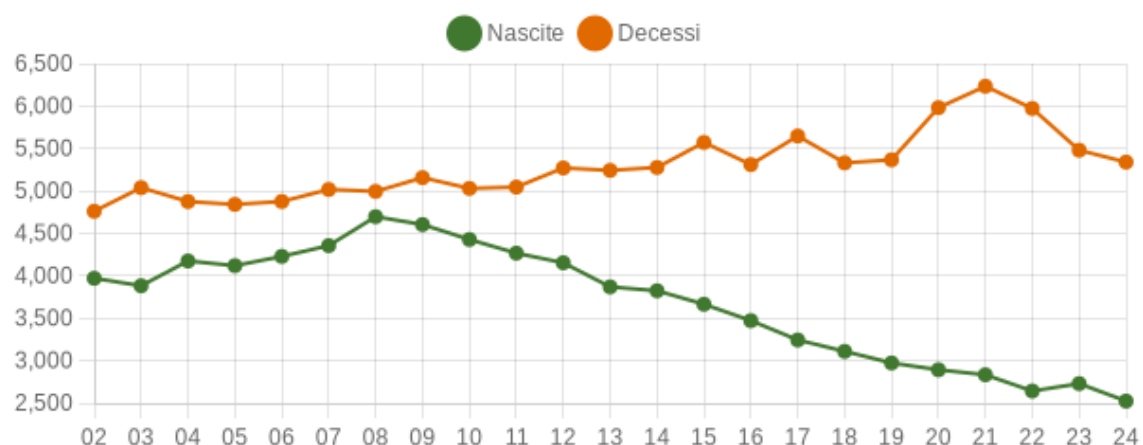
Popolazione residente 461.629 abitanti



Andamento della popolazione residente

PROVINCIA DI ANCONA - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT
(*) post-censimento

Il movimento naturale di una popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche **saldo naturale**. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee, e mostra un andamento assolutamente stabile rispetto all'annualità precedente.

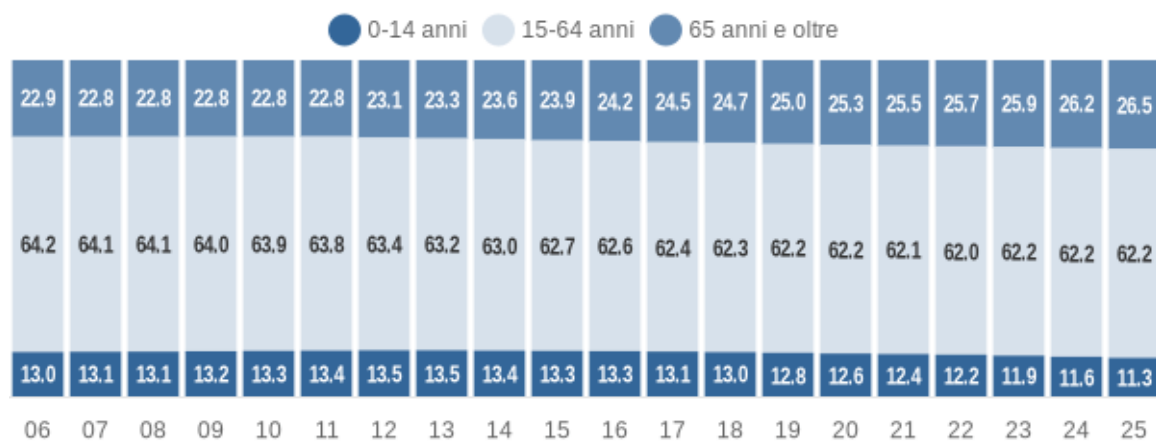


Movimento naturale della popolazione

PROVINCIA DI ANCONA - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Struttura della popolazione

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: **giovani** 0-14 anni, **adulti** 15-64 anni e **anziani** 65 anni ed oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo *progressiva*, *stazionaria* o *regressiva* a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana..

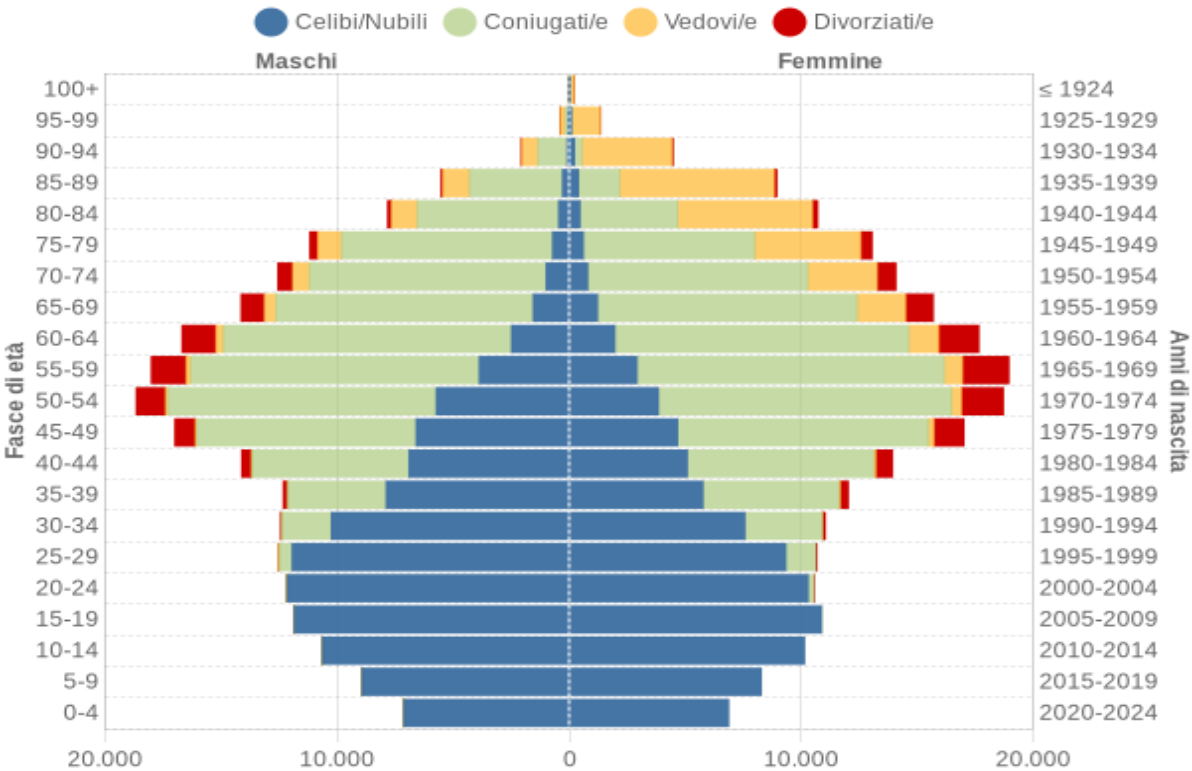


Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

PROVINCIA DI ANCONA - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Il grafico in basso, detto **Piramide delle Età**, rappresenta la distribuzione della popolazione residente in Provincia di Ancona **per età, sesso e stato civile** al 1° gennaio 2025. La popolazione è riportata per **classi quinquennali** di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine

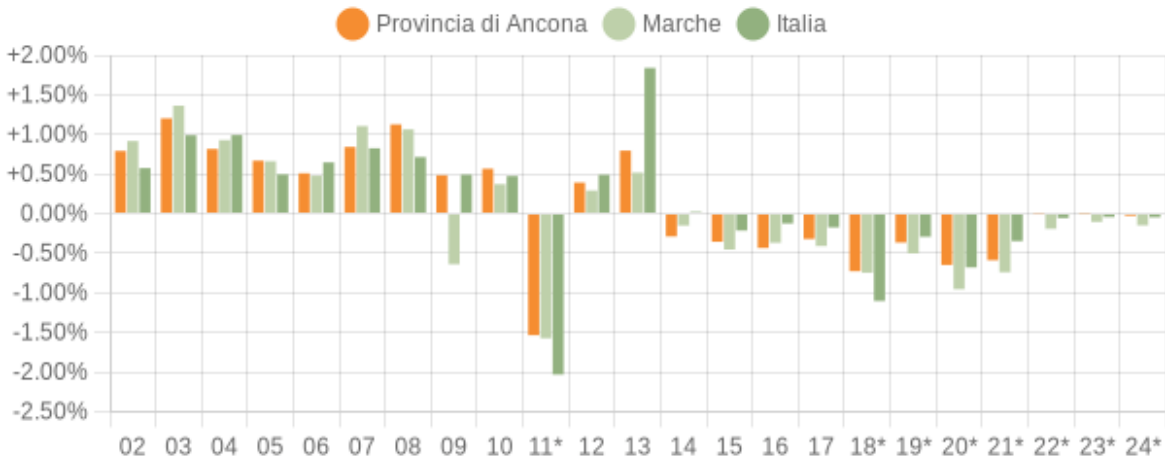
(a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2025
PROVINCIA DI ANCONA - Dati ISTAT 1° gennaio 2025 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Variazione percentuale della popolazione

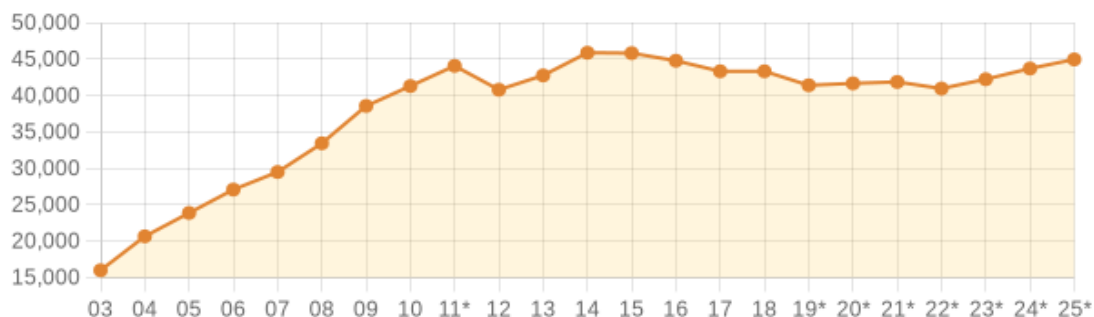
Variazioni annuali della popolazione espresse in % a confronto con variazioni popolazione Regione Marche e Italia.



Variazione percentuale della popolazione
PROVINCIA DI ANCONA - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT
(*) post-censimento

Popolazione straniera residente

Popolazione straniera residente in Provincia di Ancona al 1° gennaio 2025. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.



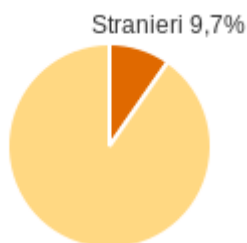
Andamento della popolazione con cittadinanza straniera

PROVINCIA DI ANCONA - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

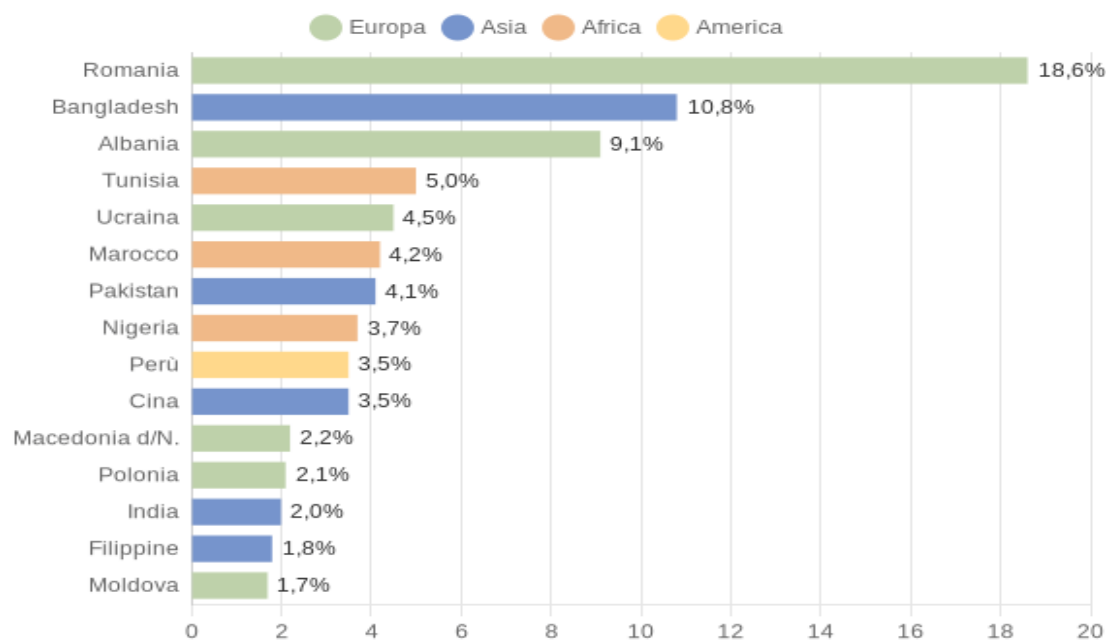
(*) post-censimento

Distribuzione per area geografica di cittadinanza

Gli stranieri residenti in provincia di Ancona al 1° gennaio 2025 sono n. **44.980** e rappresentano il 9,7% della popolazione residente, rispetto ai dati del 2024.

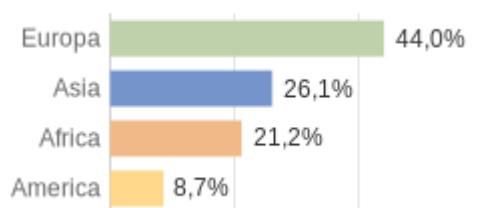


La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 18,6% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita e dal Bangladesh (10,8%) e dall'Albania (9,1%).



Cittadini Stranieri per Cittadinanza - 2025

PROVINCIA DI ANCONA - Dati ISTAT 1° gennaio 2025 - Elaborazione TUTTITALIA.IT



La sicurezza

➤ **Corte di Appello di Ancona anno giudiziario 2026 Relazione del Presidente della Corte Luigi Catelli sull'amministrazione della giustizia nel Distretto delle Marche. Intervento del procuratore generale Roberto Rossi → Reati Corruttivi**

Nel corso dell'inaugurazione dell'anno giudiziario, tenutesi il 31 gennaio 2026 presso la Corte di Appello di Ancona è possibile avere, per quanto riguarda i reati corruttivi informazioni circa l'andamento e i trend nella Regione Marche (p. 231 della relazione, pubblicata al link sotto riportato), dove è possibile osservare una diminuzione dei reati contro la pubblica amministrazione, e più specificatamente della corruzione. Non si dispongono di dati specifici per la Provincia di Ancona.

Procure della Repubblica del Distretto delle MARCHE												
Andamento delle denunce di particolari categorie di reato - Iscrizioni nel periodo ad opera di noti (mod. 21) e ignoti (mod. 44)												
Categoria	Riferimenti normativi	1/7/22 - 30/6/23			1/7/23 - 30/6/24			1/7/24 - 30/6/25			andamento (*)	Variazioni ultimo anno
		noti	ignoti	totale	noti	ignoti	totale	noti	ignoti	totale		
Delitti contro la pubblica amministrazione	241, 255-256, 270-270 sexsies, 276-278, 280, 280 bis, 289 bis, 290-292, 294, 301-313, 314, 316 bis e ter, 317-348, 353-360 cp, DL 625/79	1071	171	1242	1174	130	1304	1216	162	1378	+5 %	6%
di cui corruzione	318, 319 e 321 cp	9	2	11	11	2	13	9	1	10	+17 %	-23%
di cui concussione	317 cp	9	0	9	0	0	0	2	0	2	-200 %	
di cui peculato	314, 316 cp	45	3	48	39	4	43	66	6	72	-11 %	67%
di cui malversazione a danno dello Stato e indebita percezione contributi	316 bis e ter cp	109	1	110	112	5	117	88	6	94	+6 %	-20%

https://ca-ancona.giustizia.it/cmsresources/cms/documents/CorteAppelloAN_inaug_AG2026.pdf

➤ Relazione del Ministero dell'Interno "Reati corruttivi"

Anche se relativa a maggio 2024, molto interessante, soprattutto per la specificità dell'argomento con questa Sezione del PIAO, è la pubblicazione del Ministero dell'Interno, del Dipartimento della pubblica sicurezza direzione centrale della polizia criminale servizio analisi criminale, avente ad oggetto "I reati corruttivi". Nell'esame dei dati statistici del fenomeno corruttivo, sotto il profilo penalistico, emerge che la Regione Marche si attesta su un valore pari a 6,96 (+ 0,70 rispetto al 2023), ben al di sotto rispetto al valore medio nazionale di 8,31 eventi corruttivi per 100 mila abitanti.

Regione	Reati Comm per 100K Res
BASILICATA	21,45
CALABRIA	20,73
MOLISE	18,45
PUGLIA	12,61
SICILIA	11,94
CAMPANIA	11,78
LAZIO	10,79
ABRUZZO	10,73
UMBRIA	10,04
MEDIA NAZIONALE	8,31
SARDEGNA	7,16
MARCHE	6,96
VALLE D'AOSTA	6,24
EMILIA ROMAGNA	5,73
TOSCANA	5,23
LIGURIA	5,20
VENETO	5,18
PIEMONTE	4,73
FRIULI VENEZIA GIULIA	4,61
LOMBARDIA	4,43
TRENTINO ALTO ADIGE	4,24

La relazione è rinvenibile al https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2024-06/i_reati_corruttivi_maggio_2024.pdf.

➤ **Classifica “Qualità della Vita 2025” del Il Sole 24 Ore (Giustizia e sicurezza) e di Italia Oggi (Reati e sicurezza)**

Le indicazioni che si ricavano dagli indici di giustizia e sicurezza nella provincia di Ancona contenuti nella classifica del Il Sole 24 Ore sulla Qualità della Vita 2025, che vede tra i vari indici esaminati quello della criminalità (giustizia e sicurezza) che elabora le denunce nelle 107 province italiane relative a 90 indicatori suddivisi in sei macrocategorie. La Provincia di Ancona si colloca al 37° posto perdendo 7 posizioni rispetto all’anno 2024. L’intera classifica è consultabile al link: <https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/ancona>.

Mentre nella classifica pubblicata da Italia Oggi, sempre in ambito di Qualità della Vita 2025, la Provincia di Ancona si colloca nel 2025, con riferimento a reati e sicurezza, alla posizione n. 68, mentre nel 2024 la posizione era la 31^a, con un miglioramento di 3 posizioni.

L’intera classifica è consultabile al link: <https://qualitadellavita.italiaoggi.it/provincia/ancona/>.

➤ **BES della Provincia di Ancona**



Nella pubblicazione “Il Benessere equo e Sostenibile nelle Province anno 2025”, consultabile al link <https://www.besdelleprovince.it/pubblicazioni/edizione-2025/ancona> sono rinvenibili i dati relativi ai temi dell’inclusione, del benessere dei cittadini, dei divari sociali e territoriali, e della criminalità, temi che hanno assunto un ruolo di crescente rilevanza nel dibattito politico.

Nella sicurezza (Fonte dati Istat 2022) gli indicatori della dimensione “sicurezza” descrivono una situazione discordante. Per il tema criminalità tutti gli indicatori confermano una posizione favorevole della provincia sia rispetto all’Italia che alla regione. Il tema sicurezza stradale presenta invece delle criticità. Il tasso di omicidi volontari e il tasso di criminalità predatoria è inferiore rispettivamente del 60,2 e 3,9% in rapporto al dato nazionale. Anche nei successivi due indicatori delle truffe e frodi informatiche e delle violenze sessuali in provincia si riscontra una minore incidenza rispetto al dato Italia e al dato Marche.

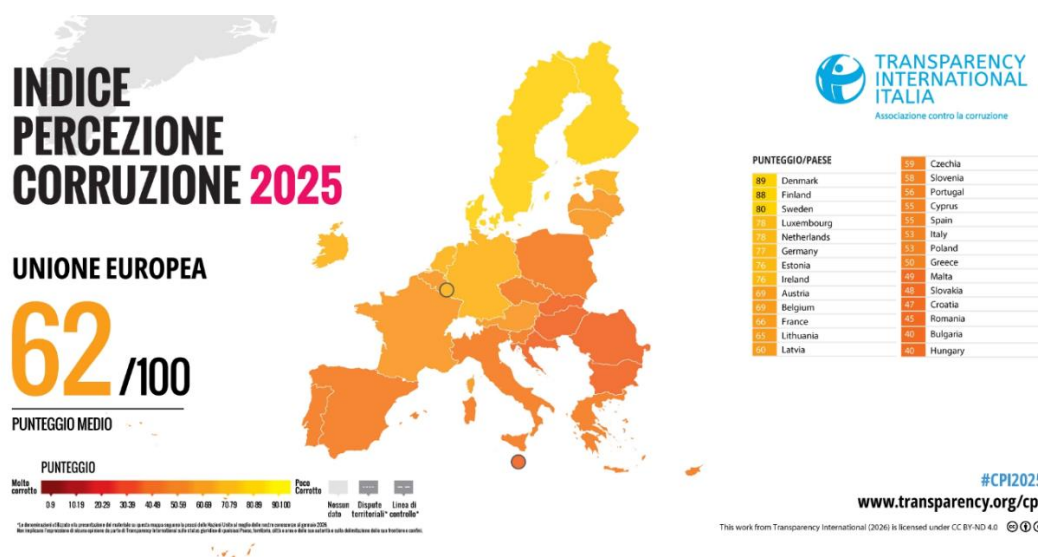
➤ **Indice della percezione della corruzione in Italia anno 2025**

L'indice di Percezione della Corruzione (CPI) di *Transparency International* classifica i Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico, attraverso l'impiego di 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad esperti provenienti dal mondo del business. Il punteggio finale è determinato in base ad una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita).

La presentazione dell'analisi dell'anno 2025 il punteggio dell'Italia nel CPI 2025 vede un peggioramento con un punteggio pari a **53/100** e colloca il Paese al 52° posto (su 182 posizioni) nella classifica globale ed al **19° posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione Europea**.

Nell'ambito di una tendenza alla crescita, con **+14 punti dal 2012**, il CPI 2024 e 2025 segnano un andamento decrescente.

(fonte: <https://www.transparency.it/indice-percezione-corruzione>)



L'Economia

Per un quadro d'insieme circa le caratteristiche statistiche del territorio della Provincia di Ancona si veda: <https://statistica.regione.marche.it/>.

Dalla pubblicazione "Economie regionali. L'economia delle Marche Aggiornamento congiunturale. n. 32 di novembre 2025, di seguito si riporta uno stralcio del rapporto della Banca D'Italia, in relazione all'andamento dell'Economia Marchigiana (di seguito il link dove è possibile consultare il testo integrale) → <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2025/2025-0032/index.html>.

"L'economia marchigiana sta ancora attraversando una fase ciclica debole e caratterizzata da rilevanti elementi di incertezza, pur in presenza di alcuni segnali incoraggianti. Nel primo semestre del 2025, in base all'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) elaborato dalla Banca d'Italia, l'attività economica sarebbe cresciuta dello 0,5 per cento rispetto allo stesso periodo del 2024, sostanzialmente in linea con l'Italia. L'indicatore coincidente Regio-coin è tornato su valori positivi mostrando un miglioramento della dinamica di fondo del ciclo economico, con un indebolimento nel secondo trimestre."

2.1.1.2 - Relazione con gli stakeholder. Coinvolgimento dei cittadini ed altri portatori di interessi esterni ed interni

L'avviso pubblico

Al fine di disegnare un'efficace strategia anticorruzione, in applicazione delle previsioni contenute nel PNA, l'Ente, come già avvenuto in occasione dei precedenti aggiornamenti, ha realizzato una forma di consultazione per il coinvolgimento di cittadini ed organizzazioni portatrici di interessi collettivi nella realizzazione del nuovo Piano. Nella sezione Amministrazione Trasparente è attivo in modo permanente uno spazio on-line di consultazione permanente e partecipazione attraverso un *format* dedicato ad eventuali suggerimenti, proposte richieste in ambito di prevenzione della corruzione, rivolto a cittadini, associazioni ed imprese, sin dal 23/10/2018, al link <http://www.provincia.ancona.it/Engine/RAServePG.php/P/1288710030300/M/866410030370>.

A mezzo di avviso sul sito web dell'ente, i soggetti interessati sono stati invitati a presentare eventuali contributi in relazione ai contenuti della Sezione rischi corruttivi del PIAO.

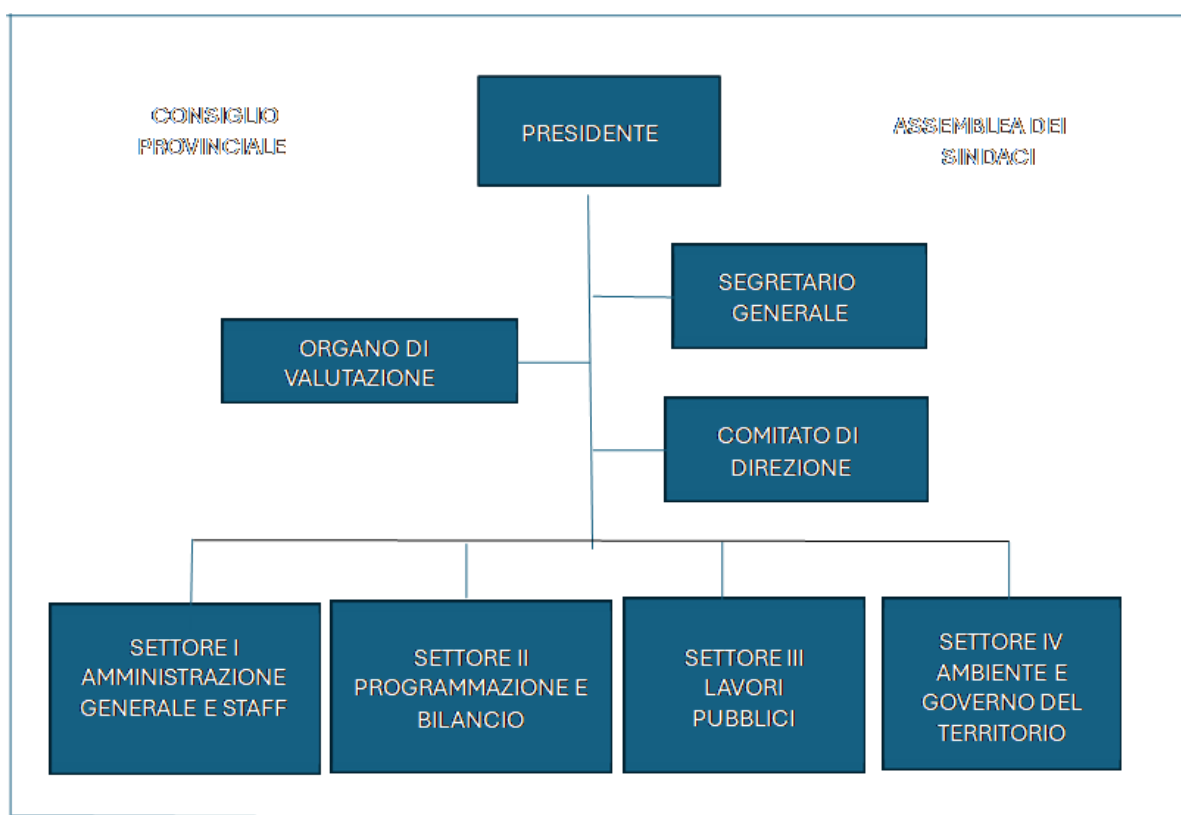
➡ A seguito della fase di consultazione avviata, è pervenuto con nota prot. n. 2711/2026, un contributo da parte del Presidente del Comitato "Trasparenza e Anticorruzione" che richiede, tra l'altro, l'organizzazione di n. 2 giornate della trasparenza ogni anno, per la presentazione alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca, gli altri osservatori qualificati ed ai cittadini dei Piani e delle relazioni delle Performance, come prescritto dalle norme vigenti (Art. 10 del D.lgs. 33/2013) e per illustrare alla società civile le sezioni dedicate all'anticorruzione ed alla trasparenza del Piano integrato di organizzazione e attività (PIAO) e il Codice di Comportamento dei dipendenti.

2.1.2 - VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO

La Provincia ha effettuato una revisione dell'assetto organizzativo, approvata con decreto del Presidente n. 131 del 14/11/2025; l'organigramma dell'ente è stato modificato e la nuova struttura organizzativa è entrata in vigore a partire dal 01/01/2026 e prevede n. 4 settori, n. 17 Aree Organizzative (→ titolari di incarichi di elevata qualificazione con deleghe dirigenziali) ed altrettante unità operative, per il corretto svolgimento dell'azione amministrativa, in relazione alle funzioni esercitate dall'ente.

Portavoce del Presidente (art. 7 della legge n.150/2000)

Ufficio di Staff del Presidente (art. 90 TUEL)



Con decreto del Presidente n. 22 del 15/02/2024 è stato conferito l'incarico di portavoce del Presidente, come previsto dall'art. 7 della legge n.150/2000 fino al 15/03/2026 (scadenza mandato del Presidente).

A seguito dell'avviso di cui alla D.D. n. 1630 del 04/12/2025 sono stati conferiti i seguenti incarichi di Elevata Qualificazione:

SETTORE I AMMINISTRAZIONE GENERALE E STAFF

DIRIGENTE	
AREA 1.1	AFFARI GENERALI
AREA 1.2	POLIZIA LOCALE, ATTIVITÀ SANZIONATORIA E VIGILANZA AMBIENTALE
AREA 1.3	RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE, PROGRAMMAZIONE RETE SCOLASTICA, PROTEZIONE DATI
AREA 1.4	APPALTI E CONTRATTI - SUA
AREA 1.5	INFORMATICA E TELEMATICA
AREA 1.6	AVVOCATURA

SETTORE II PROGRAMMAZIONE E BILANCIO

DIRIGENTE <i>ad interim</i>	
AREA 2.1	BILANCIO, CONTROLLO ED ENTI PARTECIPATI
AREA 2.2	ECONOMATO, IMPIANTI TERMICI, PROVVEDITORATO, SERVIZI SCOLASTICI

SETTORE III EDILIZIA E LAVORI PUBBLICI

DIRIGENTE	
AREA 3.1	EDILIZIA
AREA 3.2	PROGETTAZIONI E LAVORI
AREA 3.3	VIABILITA'
AREA 3.4	CONCESSIONI, AUTORIZZAZIONI E PATRIMONIO
AREA 3.5	PONTI E TRASPORTI

SETTORE IV AMBIENTE E GOVERNO DEL TERRITORIO

DIRIGENTE <i>ad interim</i>	
AREA 4.1	TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE, RIFIUTI E SUOLO
AREA 4.2	VALUTAZIONI ED AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI
AREA 4.3	GOVERNO DEL TERRITORIO
AREA 4.4	PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE DI COORDINAMENTO E DI SETTORE – SIT E PROGETTI COMUNITARI

L'importanza dell'azione sinergica e del coinvolgimento nel processo di riorganizzazione di tutti i portatori d'interesse interni costituisce necessariamente il fulcro operativo del PIAO -Sezione Rischi corruttivi e trasparenza, ritenendolo *conditio sine qua non* per l'attuazione di efficaci azioni in tema di prevenzione della corruzione.

SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DEL SISTEMA DELLA GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO		
ATTORE / RIFERIMENTO NORMATIVO	RUOLO	NOMINATIVO/ATTO DI NOMINA
RPCT	Segretario Generale	Marina Savini (decreto presidenziale n. 62 del 03/05/2022)
Referenti RPCT	Dirigenti Titolare incarico di Elevata Qualificazione Area Affari Generali	
Delegato segnalazioni antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo (art. 6 D.M. 25/09/2015)	Segretario Generale	Marina Savini (decreto presidenziale n. 65 del 12/05/2022)
Sostituto ai sensi dell'art. 2 legge n. 241/1990	Segretario Generale	Marina Savini (decreto presidenziale n. 64 del 12/05/2022)
RASA (art. 33-ter D.L. 179/2012; comunicato del Presidente dell'AVCP del 28/10/2013)	Dirigente	Fabrizio Basso (decreto n. 45 del 16/03/2026)
Codice AUSA Provincia di Ancona	Area Appalti e Contratti Piattaforma	0000161721
Responsabile della Protezione dei Dati Personali (Regolamento UE 2016/679)	Società esterna	Morelabs s.r.l. Avv. Galeazzi (Decreto presidenziale n. 137 del 11/10/2024)
Ufficio per la transizione digitale Responsabile per la transizione digitale (D. Lgs 82/2005)	Ufficio Responsabile	Area Informatica e Telematica Fabrizio Basso (decreto presidenziale n. 49 del 22/04/2025)
Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)	Incarico	Prof. Luca Del Bene (decreto presidenziale n. 33 del 29/02/2024)

2.1.3 - OBIETTIVI GENERALI E SPECIFICI DI VALORE PUBBLICO

Come definito dall'art. 3 comma 1 lettera a) del D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 per "Valore Pubblico" si intende "l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo".

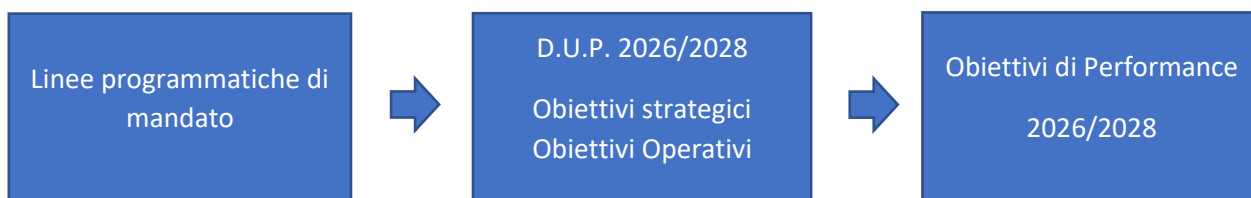
Il Valore Pubblico consiste pertanto nell'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) di cui la collettività beneficia e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo avvalendosi delle proprie risorse finanziarie e tecnologiche, nonché della capacità organizzativa, di creare rete di relazioni interne ed esterne, che gli consentano di conoscere ed interpretare le esigenze del proprio territorio e di fornire risposte adeguate, sostenibili dal punto di vista ambientale, con capacità di ridurre i rischi dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi.

In tale ottica il concetto di **creazione di valore** dovrebbe essere il fine ultimo della corretta performance organizzativa, così come definita dalla Funzione Pubblica nelle Linee Guida 2/2017, ossia "l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione, consapevole dello stato delle risorse (salute dell'amministrazione) utilizza le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder (impatto)".

Concretamente, la Provincia di Ancona ha individuato, come previsto dall'art. 3 comma 2 del D.M. sopracitato, il proprio Valore Pubblico negli obiettivi strategici presenti nel Documento Unico di Programmazione adottato ogni anno dall'Ente ed avente orizzonte triennale. È in tale sede, infatti, che l'Amministrazione sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato, qui di seguito evidenziati.

Partendo da tali ambiti strategici, l'Amministrazione, ogni anno, approva il DUP, da ultimo approvato con delibera del Consiglio Provinciale n. 36 del 09/10/2025 per il triennio 2026/2028 ed aggiornato con deliberazione n. 54 del 09/12/2025, nella cui sezione strategica individua gli indirizzi strategici dell'Ente, declinati in "obiettivi strategici", vale a dire le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione, a sua volta esplicitati in "obiettivi operativi". Tali obiettivi definiti nel Documento Unico di Programmazione sono poi ulteriormente dettagliati negli obiettivi di gestione della Performance dell'ente.

Quanto detto può essere sintetizzato con il seguente schema:



Nell'impostazione degli obiettivi di performance dell'Ente, particolare attenzione è stata dedicata al collegamento di ogni singolo obiettivo agli obiettivi strategici del DUP che l'Amministrazione intende perseguire per l'annualità di riferimento e che rappresentano il Valore Pubblico conseguito, anche in un'ottica di integrazione tra le diverse sezioni del

presente piano.

Il presente documento evidenzia il collegamento tra **performance e valore pubblico**, raccordando gli obiettivi ed i risultati attesi, espressi nella performance, con la capacità di incrementare il benessere per la collettività. Sugli obiettivi gestionali, scelti dall'Ente per la loro rilevanza nell'ambito delle competenze attribuite alla Provincia e per l'impatto sulla collettività, viene misurata la performance organizzativa, come disposto nel Sistema di Misurazione e valutazione della Performance (S. MI.VA.P).

La tabella che segue riporta una sintesi del "Valore Pubblico" della Provincia di Ancona, distinguendolo gli **obiettivi strategici**, derivanti dalle linee di mandato e contenuti nel DUP, e gli **obiettivi trasversali** che si riferiscono a: pari opportunità ed organizzazione, trasparenza e prevenzione corruzione, digitalizzazione e accessibilità, semplificazione e reingegnerizzazione, *customer satisfaction*.

2.1.4 - Sintesi del Valore Pubblico della Provincia di Ancona

VALORE PUBBLICO

OBIETTIVI STRATEGICI

Garantire la sicurezza delle strade provinciali e ridurre i tempi di percorrenza

Garantire scuole sicure ed una gestione degli spazi e della rete scolastica adeguata alle esigenze educative e formative degli studenti anche mediante interventi a valere sul P.N.R.R.

Garantire la tutela e la valorizzazione del territorio e dell'ambiente per il benessere del cittadino.

Garantire la sostenibilità ambientale

Garantire il buon andamento dell'amministrazione, realizzare gli obiettivi programmati attraverso una corretta gestione delle risorse pubbliche nel rispetto degli equilibri di bilancio, razionalizzando i costi e favorendo gli investimenti. Promuovere interventi che supportino e semplifichino l'attività dei comuni

OBIETTIVI TRASVERSALI

Valore pubblico: Garantire pari opportunità ed equilibrio di genere e favorire l'inclusione sociale. Promuovere e valorizzare le competenze e le professionalità del personale in relazione ai nuovi fabbisogni e favorire politiche di conciliazione vita - lavoro. Contrasto alla violenza di genere

Prevenire la corruzione e programmare l'attuazione della trasparenza per il rafforzamento della capacità amministrativa

Migliorare i rapporti con i cittadini e le imprese attraverso la semplificazione, digitalizzazione dei servizi ed una migliore accessibilità, nonché la riduzione dei tempi di pagamento

Il **Valore Pubblico** creato dall'azione dell'Ente è identificato nelle **linee programmatiche di governo** e nello sviluppo delle medesime in “**obiettivi strategici**” ed “**obiettivi operativi**”, rispettivamente collocati nella Sezione Strategica e nella Sezione Operativa del **DUP 2026/2028**, adottato con deliberazione del Consiglio provinciale n. 54 del 09/12/2025, alla quale si rinvia per il dettaglio. L'ulteriore passaggio è lo sviluppo degli obiettivi operativi in “obiettivi di performance”, che definiscono il livello gestionale di realizzazione degli obiettivi volti alla creazione di valore pubblico, in grado di restituire potenzialmente risultati in termini di impatto delle strategie e delle politiche attuate dall'ente nel corso della gestione.

Di seguito, l'attività dell'Ente è stata suddivisa, in relazione alle competenze, in “valore pubblico”, riportando per ciascuno le linee programmatiche, gli indirizzi strategici, gli obiettivi operativi e gli obiettivi gestionali di performance specifici, mentre i relativi risultati attesi, sono riportati nelle schede obiettivo di performance.

Tutti gli obiettivi di performance 2026 sono stati inclusi, nell'ottica di creare “valore pubblico”, suddivisi nelle due categorie, quella degli obiettivi strategici che derivano dalle linee programmatiche di mandato e dal DUP, e quella degli obiettivi trasversali, che pur se ricompresi negli obiettivi del DUP e della performance, sono stati inclusi come obiettivi trasversali all'azione dell'ente e generatori essi stessi di valore pubblico, come previsto dal D.M. n. 132 del 30/6/2022.

Gli obiettivi sono stati pertanto raggruppati in relazione al “valore pubblico” prodotto, ai quali saranno poi correlati i “risultati attesi” tratti dagli “obiettivi di gestione” della performance 2025, che troveranno espressione nell'apposita sezione ed allegato.

Tutti gli obiettivi sono assegnati al Segretario Generale e ai dirigenti dei 4 Settori dell'Ente.

2.1.5 - Valore Pubblico – Obiettivi – Area Organizzativa

Valore Pubblico: Garantire la sicurezza delle strade provinciali e ridurre i tempi di percorrenza

VIABILITÀ

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2026/2028	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2026/2028	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Viabilità	1005/0003 - Reperibilità e pronto intervento	OD 3.01 - Miglioramento dell'efficienza degli interventi dei 4 Reparti Operativi Viabilità	Dirigente Settore III - LAVORI PUBBLICI Ing. Vagnozzi Roberto
		3.3.002 - Tempestività dell'esecuzione del servizio di emergenza e pronto intervento sulle SS.PP.	3.3 - Viabilità - Ing. Ulissi
	1005/0007 - Conservazione e miglioramento della rete viaria provinciale	3.3.001 - Interventi di manutenzione straordinaria dei piani viabili mediante lavori di riabilitazione delle sovrastrutture stradali	
	1005/0008 - Mantenimento dell'efficienza della rete stradale provinciale	3.3.003 - Realizzazione di un piano di manutenzione delle sovrastrutture stradali	
		3.3.004 - Lavori per la realizzazione di un sovrappasso pedonale sulla s.p. n. 2 "Sirolo-Senigallia" al km 10+150 a servizio del complesso ospedaliero Inrca	
Ponti ed altre opere d'arte	1005/0004 - Controllo delle opere d'arte stradali	3.5.001 - Attuazione del piano di controllo delle opere d'arte stradali provinciali	3.5 - Ponti e Trasporti - Ing. Berluti
	1005/0013 - Mantenimento dell'efficienza dei ponti e delle opere d'arte	3.5.002 - Realizzazione degli interventi di manutenzione e adeguamento delle opere d'arte stradali	
Trasporti	1005/0006 - Attività autorizzative e di controllo relative ai trasporti	3.5.004 - Attività di revisione dei veicoli a motore in base all'art. 80 del Codice della Strada di competenza dell'amministrazione provinciale	
	1005/0005 - Garantire la percorribilità ai trasporti eccezionali	3.5.003 - Modalità autorizzatorie relative alla circolazione dei veicoli eccezionali o per trasporti in condizioni di eccezionalità	
Concessioni ed Autorizzazioni	1005/0014 - Migliorare la gestione dell'attività amministrativa relativa alle concessioni e autorizzazioni	3.4.001 - Aggiornamento del database per l'invio del Canone Unico Patrimoniale	3.4 - Concessioni, Autorizzazioni e Patrimonio - Dott.ssa Pollutri
		3.4.002 - Aggiornamento del personale che utilizza il gestionale informatico relativo alle concessioni stradali	
		3.4.003 - Miglioramento dell'efficacia del rilascio atti di variazione dell'ufficio concessioni	

VALORE PUBBLICO: Garantire scuole sicure ed una gestione degli spazi e della rete scolastica adeguata alle esigenze educative e formative degli studenti anche mediante interventi a valere sul P.N.R.R.

EDILIZIA SCOLASTICA E RETE SCOLASTICA

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2026/2028	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2026/2028	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Gestione dell'edilizia scolastica	0402/0002 - Interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria	3.1.002 - Ristrutturazione blocco Spogliatoi ITIS Merloni di Fabriano	3.1 - Edilizia - Ing. Vallasciani
		3.2.002 - Adeguamento sismico IIS Padovano Corinaldesi - Corpo Ampliamento - Sisma 2022	
	0402/0004 - Sostegno al funzionamento degli istituti scolastici	2.2.001 - Mantenimento del livello di efficacia dell'erogazione delle risorse finanziarie da destinare agli Istituti Scolastici tramite accordi convenzionali	2.2 - Economato, Impianti termici, Provveditorato e Servizi scolastici - Dott.ssa Fuselli
Interventi di adeguamento per edifici esistenti efficienti funzionali e sicuri	0402/0003 - Messa in sicurezza degli edifici scolastici mediante interventi di adeguamento o miglioramento sismico (P.N.R.R. Missione 4.C.1.I. 3.3)	3.1.003 - Miglioramento sismico dell'ITAS Vivarelli di Fabriano	3.1 - Edilizia - Ing. Vallasciani
		3.1.008 - Miglioramento sismico del Liceo Artistico Mannucci di Ancona	
		3.1.006 - Miglioramento/adequamento sismico del Liceo Perticari di Senigallia - Sez. Scienze Umane	
		3.1.007 - Rendicontazione finanziamenti Next Generation EU - M4C1I3.3 e M4C1I1.3	
		3.1.001 - Miglioramento sismico ed efficientamento energetico del plesso A del Liceo Galilei di Ancona	
	0402/0005 - Edifici scolastici efficienti e funzionali (P.N.R.R. Missione 4.C1. I.1.3.)	3.1.004 - Efficientamento energetico delle Palestre del Liceo Cambi di Falconara Marittima	
		3.1.005 - Realizzazione impianto di diffusione sonora presso il Liceo Artistico Mannucci di Ancona	
Palestre ed impianti sportivi per tutti gli edifici scolastici	0402/0007 - Realizzazione di nuove palestre (P.N.R.R. Missione 4.C.1.I.3.3 e P.N.R.R. Missione 4.C1. I.1.3.)	3.2.001 - Costruzione della Palestra dell'IIS Meucci di Castelfidardo	3.2 - Progettazione e Lavori - Ing. Cerasa
		OD 3.03 - Valorizzazione dell'area sportiva all'aperto del Liceo Scientifico "Da Vinci" di Jesi	Dirigente Settore III - LAVORI PUBBLICI Ing. Vagnozzi Roberto
Programmazione della Rete Scolastica	0407/0001 - Piano di dimensionamento della rete scolastica e dell'offerta formativa	1.3.001 - Riduzione del tempo di presentazione del Piano di programmazione rete scolastica provinciale 2027/2028	1.3 - Risorse umane, Organizzazione, Programmazione rete scolastica, Progetti comunitari e Protezione dati - Dott.ssa Lacerra

Valorizzazione del patrimonio immobiliare	0106/0003 - Progettazione e realizzazione di rilevanti interventi di viabilità e di edilizia scolastica funzionali allo sviluppo del territorio	3.2.003 - Piano Evacuazione Edifici Provinciali	3.2 - Progettazione e Lavori - Ing. Cerasa
---	---	---	--

Valore Pubblico: Garantire la tutela e la valorizzazione del territorio e dell'ambiente per il benessere del cittadino

GOVERNO DEL TERRITORIO

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2026/2028	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2026/2028	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Sviluppo sostenibile del territorio	0801/0004 - Partecipazione alla creazione di strumenti urbanistici sostenibili	4.3.002 - Incontri tecnici con i Comuni	4.4 - Governo del Territorio - Arch. Orciani
		OD 4.01 - Coinvolgimento degli Enti Locali per la redazione degli strumenti urbanistici o specifiche varianti agli stessi	Dirigente Settore IV - AMBIENTE E GOVERNO DEL TERRITORIO
Pianificazione e Tutela del territorio	0801/0005 - Verifica della conformità sulla pianificazione urbanistica e valutazione ambientale strategica sugli obiettivi di pianificazione comunale	4.3.001 - Contributo istruttorio nei procedimenti intersettoriali	4.4 Governo del Territorio - Arch. Orciani
		4.3.003 - Riduzione tempi di rilascio Autorizzazioni in relazione alla tutela del paesaggio	
	0801/0009 - Rete Natura 2000 - Gestione dei Siti di competenza	4.4.004 - Ridurre i tempi di rilascio dei pareri di Valutazione di Incidenza nei Siti Natura 2000	4.4 - Pianificazione e Programmazione territoriale di coordinamento e di settore - SIT e Progetti comunitari - Arch. Mancini
Tutela e Valorizzazione dell'ambiente	0902/0001 - Attività di vigilanza e controllo in materia ambientale	1.2.002 - Attività ispettiva e di controllo nelle materie ambientali	1.2 - Polizia Locale, Attività sanzionatoria e Vigilanza ambientale - Dott. Gambelli
	0903/0001 - Razionalizzazione dei procedimenti autorizzatori ambientali	4.1.001 - Recupero diritto annuale di iscrizione al registro provinciale delle imprese che effettuano operazioni di recupero rifiuti	4.1 - Tutela e valorizzazione dell'ambiente, Rifiuti, Suolo - Ing. Rotoloni
		4.1.003 - Riduzione delle tempistiche dei riscontri alle comunicazioni di campagne mobili	
		4.1.005 - Riduzione termini delle verifiche formali dei requisiti e della completezza della documentazione inerenti alle istanze per le autorizzazioni degli scarichi idrici industriali	
		OD 4.02 - Confronto con gli stakeholder sulle attività soggette a valutazione ambientale ed autorizzazione ambientale	Dirigente Settore IV - AMBIENTE E GOVERNO DEL TERRITORIO

	0903/0002 - Tutela e valorizzazione del suolo	4.1.002 - Ottimizzazione del procedimento di bonifica dei siti contaminati mediante partecipazione ad incontri tecnici sui procedimenti di bonifica	4.1 -Tutela e valorizzazione dell'ambiente, Rifiuti, Suolo - Ing. Rotoloni
		4.1.004 - Miglioramento del livello di efficacia nel rilascio dei pareri sui procedimenti di bonifica	
	0908/0001 - Razionalizzazione del procedimento di autorizzazione unica ambientale	4.2.004 - Riduzione dei tempi di adozione dei provvedimenti di AUA provinciali	4.2 -Valutazioni e Autorizzazioni ambientali - Dott.ssa Romagna
	0908/0003 - Tutela e valorizzazione della matrice emissiva	4.2.005 - Attività di consulenza esterna relative al procedimento di autorizzazione alle emissioni in atmosfera	4.2 -Valutazioni e Autorizzazioni ambientali - Dott.ssa Romagna

Valore Pubblico: Garantire la sostenibilità ambientale

TRANSIZIONE ECOLOGICA

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2026/2028	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2026/2028	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Sviluppo Energetico Sostenibile	0908/0002 - Semplificazione realizzazione impianti da fonti rinnovabili - fotovoltaici	4.2.003 - Attività di consulenza esterna relativa al procedimento di autorizzazione unica impianti fotovoltaici	4.2 -Valutazioni e Autorizzazioni ambientali - Dott.ssa Romagna
	0908/0004 - Miglioramento delle prestazioni energetiche degli edifici e contenimento dei consumi, in materia di impianti termici	2.2.003 - Ricognizione al 31/12/2025 stato di ciascun procedimento di contenzioso aperto in materia di impianti termici	2.2 - Economato, Impianti termici, Provveditorato e Servizi scolastici - Dott.ssa Fuselli
	0801/0006 - Pianificazione territoriale di coordinamento - Aggiornamento e adeguamento del PTC vigente	4.4.003 - Adottare nuove tecnologie per migliorare il monitoraggio del territorio	4.4 - Pianificazione e Programmazione territoriale di coordinamento e di settore - SIT e Progett comunitari - Arch. Mancini
4.4.005 - Assicurare la correttezza e l'aggiornamento delle informazioni dei data base della piattaforma SIT			
Sviluppo Sostenibile del Territorio	0801/0008 - Sistema informativo Territoriale - Aggiornamento ed integrazione banche dati ecologico- ambientali del SIT	4.4.001 - Garantire la sicurezza e l'efficacia del Sistema Informativo Territoriale	4.4 - Pianificazione e Programmazione territoriale di coordinamento e di settore - SIT e Progett comunitari - Arch. Mancini
		4.4.002 - Percentuale delle domande di parere evase nei procedimenti valutativi del IV Settore	4.4 - Pianificazione e Programmazione territoriale di coordinamento e di settore - SIT e Progett comunitari - Arch. Mancini

Valore Pubblico: Garantire il buon andamento dell'amministrazione, realizzare gli obiettivi programmati attraverso una corretta gestione delle risorse pubbliche nel rispetto degli equilibri di bilancio, razionalizzando i costi e favorendo gli investimenti. Promuovere interventi che supportino e semplifichino l'attività dei comuni

ASSETTO ISTITUZIONALE E CASA DEI COMUNI

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2026/2028	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2026/2028	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Assistenza ai Comuni	1801/0003 - Assistenza ai comuni ed enti aderenti alla convenzione SUA - Provincia di Ancona	1.4.001 - Svolgimento procedure di gara per i Comuni e gli altri Enti pubblici aderenti alla SUA (Stazione Unica Appaltante)	1.4 - Appalti e Contratti - SUA - Dott.ssa Massaccesi
		1.4.002 - Svolgimento delle procedure di gara sino alla fase di stipula contrattuale per i settori interni della Provincia di Ancona procedure di gare degli uffici dell'Ente	
Programmazione e Controlli	0102/0001 - Controllo di regolarità di tipo amministrativo	1.1.001 - Migliorare l'azione amministrativa dell'Ente	1.1 - Affari Generali - Dott.ssa Lampa
	0103/0001 - Verso una nuova programmazione	2.1.001 - L'equilibrio economico - finanziario come presupposto per assicurare i servizi essenziali dell'ente anche a seguito del nuovo contesto internazionale	2.1 - Bilancio, Controllo ed Enti Partecipati - Dott.ssa Mengoni
		2.1.002 - Migliorare l'efficienza nella gestione delle risorse locali	
	0103/0006 - Controllo di gestione	2.1.007 - Implementare il sistema della contabilità economica - patrimoniale (ACCRUAL) e dei flussi di cassa	
	0103/0007 - Controllo strategico	2.1.006 - Garantire un adeguato sistema di programmazione e di controllo	
Razionalizzazione dei servizi di funzionamento dell'Ente	0103/0005 - Garantire le forniture e servizi di funzionamento dell'ente in un'ottica di razionalizzazione per quanto di competenza dell'Area	2.2.002 - Incremento degli approvvigionamenti tramite le piattaforme telematiche	2.2 - Economato, Impianti termici, Provveditorato e Servizi scolastici - Dott.ssa Fuselli
Salvaguardia degli equilibri di bilancio	0103/0002 - L'equilibrio di bilancio: una virtù oltre l'obbligo	OD 2.01 - Tutelare gli equilibri di bilancio	Dirigente Settore I - AMMINISTRAZIONE GENERALE E STAFF Dott. Fabrizio Basso
		2.1.004 - Migliorare la gestione del debito	2.1 - Bilancio, Controllo ed Enti Partecipati - Dott.ssa Mengoni
	0103/0004 - Investire pensando al futuro per il territorio e per l'Ente	2.1.005 - I nuovi investimenti: analisi e valutazione della sostenibilità	
Società e organismi partecipati	0103/0003 - Partecipare: prendere parte alla vita dei soggetti partecipati	2.1.003 - Monitoraggio e revisione della situazione economico - finanziaria - patrimoniale delle società partecipate al fine di ridurre le ricadute sul bilancio dell'ente	

Supporto agli organi istituzionali	0101/0001 - Supporto agli organi dell'ente	1.1.002 - Efficientamento dei servizi generali dell'Ente	1.1 - Affari Generali - Dott.ssa Lampa
		1.1.003 - Procedimento elettorale e supporto agli organi istituzionali	
	0111/0002 - Gestione del contenzioso e assistenza agli organi e uffici	1.6.001 - Cura delle entrate derivanti dal contenzioso dell'Ente	1.6 - Avvocatura - Avv. Domizio
		1.6.002 - Recupero delle somme a titolo di spese di lite per le sentenze che condannano la parte avversaria soccombente	
		1.6.003 - Aggiornamento e valutazione del contenzioso pendente in considerazione del fondo rischi contenzioso	
		1.6.004 - Conferma dell'attività di rilascio dei pareri resi in situazione di riduzione del personale dell'Area	
Valorizzazione del patrimonio immobiliare	0105/0001 - Valorizzazione e dismissione dei beni immobili non strumentali all'esercizio delle attività istituzionali	1.6.005 - Assegnazione all'Avvocatura interna dell'Ente della difesa della quasi totalità del contenzioso compatibilmente con la situazione del personale dell'Area	3.1 - Concessioni, Autorizzazioni e Patrimonio
		3.4.004 - Alienazione Ex Corridoni Via Pompeiana di Osimo	
Sicurezza e vigilanza: funzioni di polizia provinciale	0301/0001 - Gestione dei procedimenti amministrativi in materia di polizia provinciale	1.2.004 - Digitalizzazione dei procedimenti sanzionatori e amministrativi	1.2 - Polizia Locale, Attività sanzionatoria e Vigilanza ambientale - Dott. Gambelli
	0301/0002 - Efficace e puntuale attività di controllo e vigilanza in materia di codice della strada	1.2.001 - Miglioramento del presidio e controllo sulle strade provinciali	
	0301/0003 - Controllo faunistico venatorio e sulla pesca nelle acque interne	1.2.003 - Aggiornamento della modalità di raccolta e conservazione dati relativi alla nuova Convenzione per la gestione faunistica e l'attività venatoria fra la provincia di Ancona e la Regione Marche	

OBIETTIVI TRASVERSALI

Valore pubblico: Garantire pari opportunità ed equilibrio di genere e favorire l'inclusione sociale. Promuovere e valorizzare le competenze e le professionalità del personale in relazione ai nuovi fabbisogni e favorire politiche di conciliazione vita - lavoro. Contrasto alla violenza di genere

PARI OPPORTUNITÀ ED ORGANIZZAZIONE

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2026/2028	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2026/2028	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
---------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------	--------------------

Pari Opportunità	0101/0002 - Promozioni delle Pari Opportunità sul territorio provinciale	1.1.004 - Promuovere le pari opportunità e il benessere organizzativo	1.1 - Affari Generali - Dott.ssa Lampa	Si rinvia per il dettaglio delle misure alla sezione 2 - Valore Pubblico, Performance e anticorruzione, cap. 2.2.2. "Piano delle azioni positive" . (ANCHE INCLUSIONE SOCIALE)
Sostenere ed accompagnare l'organizzazione dell'Ente	0110/0002 - Valorizzazione, organizzazione e potenziamento delle risorse umane dell'Ente	P.O.E. 1.3.001 - Realizzazione della formazione continua del personale	1.3 - Risorse umane, Organizzazione, Programmazione rete scolastica, Progetti comunitari e Protezione dati - Dott.ssa Lacerra	Si rinvia per il dettaglio alla sezione 3 - Organizzazione e capitale umano, capitolo 3.2 "Formazione del personale"
		1.3.002 - Miglioramento della struttura organizzativa dell'Ente		
		1.3.003 - Verso zero errori in busta paga e nelle posizioni previdenziali		Si rinvia per il dettaglio alla sezione 3 - Organizzazione e capitale umano, capitolo 3.3 "Organizzazione lavoro agile"
Valorizzazione della struttura organizzativa e miglioramento dei servizi	0111/0001 - Valorizzazione delle risorse umane e finanziarie assegnate alla struttura organizzativa dell'ente	OD 1.01 - Favorire la fruizione delle ferie pregresse	Dirigente Settore I - AMMINISTRAZIONE GENERALE E STAFF Dott. Fabrizio Basso	

Valore Pubblico: Prevenire la corruzione e programmare l'attuazione della trasparenza per il rafforzamento della capacità amministrativa

TRASPARENZA E PREVENZIONE CORRUZIONE

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2026/2028	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2026/2028	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA	
Prevenzione e contrasto alla Corruzione – Trasparenza	0101/0003 - Promuovere processi finalizzati alla prevenzione della corruzione e la trasparenza	P.O.E. 1.1.001 - Contrasto e prevenzione della corruzione	1.1 - Affari Generali - Dott.ssa Lampa	Si rinvia per il dettaglio delle misure alla sezione 2 - Valore Pubblico, Performance e anti corruzione, cap. 2.3. "Rischi corruttivi e trasparenza"

Valore Pubblico: Migliorare i rapporti con i cittadini e le imprese attraverso la semplificazione, la digitalizzazione dei servizi ed una migliore accessibilità, nonché garantire la riduzione dei tempi di pagamento

TRANSIZIONE DIGITALE E ACCESSIBILITÀ

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2026/2028	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2026/2028	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Trasformazione digitale	0108/0003 - Rafforzamento della collaborazione in rete	1.5.004 - Incremento dei livelli di sicurezza e di protezione dati nelle stampanti di rete	1.5 - Informatica e telematica - Dott. Lumachini
	0108/0004 - Adeguamento delle capacità della Server Farm	1.5.002 - Evoluzione del sistema di telefonia in ambiente cloud	
	0108/0005 - Nuove postazioni di lavoro	1.5.001 - Sostituzione dispositivi utente	
	0108/0006 - Implementazione attività ed innovazioni per la transizione digitale dell'ente a valere anche su P.N.R.R. M.1C.1. I.1.4	1.5.005 - Implementazione interoperabilità con Piattaforma regionale Meetpad+	
	0108/0007 - Sicurezza	1.5.003 - Migrazione degli applicativi gestionali e relativi dati verso infrastruttura cloud certificata	
Protezione e libera circolazione dati personali	0110/0001 - Adeguamento ed aggiornamento alla normativa in materia di protezione e libera circolazione dei dati di cui al GDPR 679/2016 e al D.LGS 101/2018	1.3.004 - Sviluppo della conoscenza in merito al trattamento dei dati personali (privacy)	1.3 - Risorse umane, Organizzazione, Programmazione rete scolastica, Progetti comunitari e Protezione dati - Dott.ssa Lacerra
Sostenere ed accompagnare l'organizzazione dell'Ente	0110/0002 - Gestione delle risorse umane dell'Ente per la valorizzazione delle competenze e professionalità	P.O.E. 1.3.001 - Realizzazione della formazione continua del personale	
Supporto agli organi istituzionali	0101/0001- Supporto agli organi dell'Ente	1.1.002 - Efficientamento dei servizi generali dell'Ente - 1 - Servizi assicurativi (Gestione Portale servizi online)	1.1 - Affari Generali - Dott.ssa Lampa
		1.1.003 - Procedimento elettorale e supporto agli organi istituzionali - 1 - Supporto agli organi (Patrocini anche mediante Portale "Servizi online")	
Prevenzione e contrasto alla corruzione - trasparenza	0101/003- Promuovere processi finalizzati alla prevenzione della corruzione e trasparenza	P.O.E. 1.1.001 - Contrasto e prevenzione della corruzione	
Valorizzazione del patrimonio immobiliare	0106/0003 - Progettazione e realizzazione di rilevanti interventi di viabilità e di edilizia scolastica funzionali allo sviluppo del territorio	3.2.003 - Piano Evacuazione Edifici Provinciali	3.2 - Progettazione e Lavori - Ing. Cerasa
		OD 3.02 - Aggiornamento del Regolamento per la corresponsione degli incentivi alle funzioni tecniche	Dirigente Settore III - LAVORI PUBBLICI Ing. Vagnozzi Roberto

SEMPLIFICAZIONE E REINGEGNERIZZAZIONE

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2026/2028	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2026/2028	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Sicurezza e vigilanza: funzioni di polizia provinciale	0301/0001 - Gestione dei procedimenti amministrativi in materia di polizia provinciale	1.2.004 - Digitalizzazione dei procedimenti sanzionatori e amministrativi	1.2 - Polizia Locale, Attività sanzionatoria e Vigilanza ambientale - Dott. Gambelli
	0301/0002 - Efficace e puntuale attività di controllo e vigilanza in materia di codice della strada	1.2.001 - Miglioramento del presidio e controllo sulle strade provinciali	
	0301/0003 - Controllo faunistico venatorio e sulla pesca nelle acque interne	1.2.003 - Aggiornamento della modalità di raccolta e conservazione dati relativi alla nuova Convenzione per la gestione faunistica e l'attività venatoria fra la provincia di Ancona e la Regione Marche	
Valorizzazione del patrimonio immobiliare	0106/0003 - Progettazione e realizzazione di rilevanti interventi di viabilità e di edilizia scolastica funzionali allo sviluppo del territorio	OD 3.02 - Aggiornamento del Regolamento per la corresponsione degli incentivi alle funzioni tecniche	Dirigente Settore III - LAVORI PUBBLICI Ing. Vagnozzi Roberto

CUSTOMER SATISFACTION

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2026/2028	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2026/2028	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA	
Pianificazione e tutela del territorio	0801/0001 - Ottimizzazione del servizio autorizzativo di VIA	4.2.001 - VIA - Rilevazione della soddisfazione dell'utenza (customer satisfaction)	4.2 -Valutazioni e Autorizzazioni ambientali - Dott.ssa Romagna	Si rinvia per il dettaglio delle misure alla sezione 2 - Valore Pubblico, Performance e anti corruzione -, capitolo 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza".
Tutela e Valorizzazione dell'ambiente	0908/0001 - Razionalizzazione del procedimento di autorizzazione unica ambientale	4.2.002 - AUA - Rilevazione della soddisfazione dell'utenza (customer satisfaction)		
Prevenzione e contrasto alla corruzione - trasparenza	0101/003- Promuovere processi finalizzati alla prevenzione della corruzione e trasparenza	P.O.E. 1.1.002 - Rilevare la qualità percepita dei servizi provinciali	1.1 - Affari Generali - Dott.ssa Lampa	

2.1.6 - SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

L'Ente prosegue il proprio percorso di trasformazione digitale in coerenza con le linee strategiche nazionali ed europee in materia di innovazione della Pubblica Amministrazione (Piano Triennale per l'Informatica nella PA, PNRR, Agenda Digitale), con l'obiettivo di rafforzare la qualità dei servizi, l'efficienza organizzativa e la sicurezza delle informazioni.

La strategia di intervento si fonda su un insieme coordinato di azioni volte a:

- modernizzare le infrastrutture tecnologiche;
- incrementare l'interoperabilità tra sistemi;
- migliorare la resilienza e la sicurezza informatica;
- favorire la digitalizzazione e la semplificazione dei processi interni ed esterni.

Il complesso delle azioni sopra descritte è orientato alla generazione di valore pubblico attraverso:

- Miglioramento della qualità dei servizi, interni ed esterni, grazie a processi più snelli e strumenti tecnologici performanti.
- Incremento della produttività e del benessere lavorativo, favorito da dispositivi aggiornati e dall'integrazione tra strumenti di comunicazione e collaborazione.
- Riduzione dei rischi informatici e maggiore protezione dei dati, mediante l'adozione di infrastrutture cloud certificate e soluzioni di stampa sicura.
- Ottimizzazione dei costi operativi, attraverso la razionalizzazione delle piattaforme tecnologiche e la riduzione degli sprechi.
- Maggiore trasparenza e tracciabilità dei processi, resa possibile dall'interoperabilità dei sistemi e dalla digitalizzazione dei flussi documentali.
- Rafforzamento della capacità organizzativa, grazie a un ecosistema digitale flessibile, scalabile e resiliente.

Le azioni previste saranno attuate secondo una pianificazione annuale, con monitoraggio periodico degli stati di avanzamento e degli indicatori di risultato (es. percentuale di postazioni rinnovate, numero applicativi migrati in cloud, riduzione costi di gestione, livello di utilizzo delle funzionalità di interoperabilità).

Il coordinamento delle attività sarà assicurato dall'Area Informatica e Telematica in raccordo con il Responsabile per la Transizione Digitale (RTD), nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.

2.2 - SEZIONE PERFORMANCE

2.2.1 - OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE E INDIVIDUALI/DI SETTORE

La Sezione Performance è stata predisposta secondo quanto previsto dal capo II del D.lgs. 150/09 e contiene gli obiettivi misurati da indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione, in aderenza al vigente Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance. Gli obiettivi sono distinti tra obiettivi gestionali di performance organizzativa dell'Ente e obiettivi di performance di settore o individuali, assegnati ai responsabili di area organizzativa e alla dirigenza, unitamente alle risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate nel PEG 2026/2028 con decreto del Presidente n. 3 del 13/01/2026.

Nell'ambito del sistema di programmazione e gestione, gli obiettivi di performance individuati rientrano nell'ambito delle strategie delle linee di programmazione e degli obiettivi strategici del DUP. L'ente si avvale di un apposito applicativo che consente l'elaborazione, il monitoraggio degli obiettivi gestionali di performance per le verifiche intermedia e finale, finalizzate al raggiungimento dei risultati, presupposto per la successiva valutazione.

Entrando nello specifico del documento si precisa che la sezione performance 2026/2028 si articola in:

- OBIETTIVI di PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (report riepilogativo e schede)
- OBIETTIVI di PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE/INDIVIDUALE (report riepilogativo e schede).

Obiettivi di Performance Organizzativa di Ente

In relazione agli obiettivi di performance organizzativa di ente per l'anno 2026, quantificati in n. 3, l'Ente ha in parte confermato gli obiettivi dello scorso anno, anche al fine di consolidare la sperimentazione in materia di performance organizzativa di ente ed in particolare di funzioni di supporto ed indicatori comuni, come previsti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (circolare 30.12.2019), anche al fine di favorire analisi di benchmarking; in parte ha previsto nuovi obiettivi di performance, in coerenza ad alcuni aspetti innovativi che vedono l'Ente protagonista di determinate scelte.

Obiettivi di Performance organizzativa di Settore/Individuale

In relazione agli obiettivi di performance individuale/di settore per l'anno 2026, quantificati in 82 di cui n. 7 assegnati direttamente ai Dirigenti.

Di seguito le peculiarità che caratterizzano la Performance di settore dell'anno 2026:

- la performance organizzativa di settore - individuale è strettamente connessa alle scelte operate sul fronte della performance organizzativa di ente.
- agli obiettivi di performance di settore – individuale sono associati gli obiettivi operativi e strategici del DUP, in modo tale che ad ogni obiettivo operativo è associato uno o più obiettivi di gestione.
- la performance individuale - di settore 2026 si espande a tutte le attività dell'Ente e consentirà di dare un riscontro puntuale ed esaustivo dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo.
- la presenza di alcuni obiettivi connessi alla semplificazione e reingegnerizzazione dei processi/servizi.
- la presenza di alcuni obiettivi di valutazione della soddisfazione degli stakeholders.
- la presenza di obiettivi che favoriscono la digitalizzazione nell'ottica di una maggiore accessibilità.
- la presenza di obiettivi relativi alla realizzazione dei progetti in materia di edilizia scolastica finanziati con i fondi del P.N.R.R., nonché le relative attività di controllo, di rendicontazione e la cabina di regia per verificarne lo stato di attuazione periodico. La rendicontazione dei progetti P.N.R.R. diventa un obiettivo fondamentale per garantire gli equilibri di bilancio di competenza e di cassa dell'Ente.
- l'obiettivo diventa il presupposto anche per la definizione dello stato di attuazione dell'obiettivo operativo in sede di verifiche intermedia e finale con il quale esplicitare il "controllo strategico".
- Il mancato rispetto dei tempi di pagamento di cui alla Circolare MEF 1/2024 comporterà una decurtazione del 30% della valutazione del dirigente.

In base ai criteri dettati dal nuovo Sistema di misurazione e Valutazione della Performance, approvato con decreto del Presidente n. 60 del 08/5/2025, la pesatura degli obiettivi dei dirigenti viene effettuata dal Presidente, con il contributo dell'O.I.V., nell'ambito di tale fase di programmazione. A ciascun obiettivo è stato attribuito un peso sulla base dei parametri descritti nella seguente tabella contenuta nel S.M.V.P.:

OBIETTIVI DIRIGENTI 2026	Strategicità È rilevante rispetto alle priorità politiche, contribuisce in maniera determinante ad attuare le linee strategiche dell'Amministrazione										Complessità Impegno lavorativo richiesto; pluralità di interessi e posizioni da contemperare; diversi soggetti interni/esterni coinvolti; criticità ambientale; rilevanza di risultati; introduzione elementi innovativi										Innovatività e miglioramento di efficacia e di qualità Mantenimento di attività e/o procedure consolidate o sviluppo di nuove attività/procedure per le quali si ipotizzano livelli di miglioramento incrementale rispetto ai trend storici									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
OD 1.01 - Favorire la fruizione delle ferie pregresse									9										9									9		27
OD 2.01 -Tutelare gli equilibri di bilancio										10									8								7			25
OD 3.01 - Miglioramento dell'efficienza degli interventi dei 4 Reparti Operativi Viabilità										10										10								9		29
OD 3.02 - Aggiornamento del Regolamento per la corresponsione degli incentivi alle funzioni tecniche								8											7								7			22
OD 3.03 - Valorizzazione dell'area sportiva all'aperto del Liceo Scientifico "Da Vinci" di Jesi									9										8									9		26
OD 4.01 - Coinvolgimento degli Enti Locali per la redazione degli strumenti urbanistici o specifiche varianti agli stessi									9											9								8		26
OD 4.02 - Confronto con gli stakeholder sulle attività soggette a valutazione ambientale ed autorizzazione ambientale									9										8									9		26

Di seguito si riportano due report riepilogativi, uno per gli obiettivi di performance organizzativa di ente e l'altro per gli obiettivi di performance organizzativa di settore/individuale, che consentono una visione d'insieme.

Le schede-obiettivo (una scheda per ciascun obiettivo) sono riportate nell'appendice al presente documento (ALLEGATO 1).

In sintesi, si riportano l'elenco degli obiettivi di gestione della Performance 2026, con indicazione degli obiettivi operativi del DUP di riferimento, le pesature e le aree organizzative di assegnazione e gli obiettivi assegnati al Segretario Generale.

L'OIV ha espresso il parere favorevole con verbale n.1/2026.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE 2026

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE	OBIETTIVI OPERATIVI	PESO	AREA	Responsabile
P.O.E. 1.1.001 - Contrasto e prevenzione della corruzione	0101/0003 - Promuovere processi finalizzati alla prevenzione della corruzione e la trasparenza	40	1.1 - Area Affari Generali	Segr. Gen. Savini Marina, Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lampa Laura)
P.O.E. 1.1.002 - Rilevare la qualità percepita dei servizi provinciali		40		
P.O.E. 1.3.001 - Realizzazione della formazione continua del personale	0110/0002 - Valorizzazione, organizzazione e potenziamento delle risorse umane dell'Ente	20	1.3 - Area Risorse umane, Organizzazione, Programmazione rete scolastica, Progetti comunitari e Protezione dati	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lacerra Anna Laura)
		100		

PERFORMANCE INDIVIDUALE - DI SETTORE 2025

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALI	Funzione	PESO	Responsabile
--------------------------------------	----------	------	--------------

SEGRETARIO GENERALE			
1.1 - Collaborazione con organi ed uffici	1. Collaborazione ed assistenza giuridico amministrativa e partecipazione, con funzioni consultive, referente e di assistenza, alle sedute degli organi	10	Segr. Gen. Dott.ssa Savini Marina
1.2 - Assistenza giuridico-amministrativa sull'attività		5	Segr. Gen. Dott.ssa Savini Marina
1.3 - Assistenza giuridico-amministrativa sulle proposte di atti		5	Segr. Gen. Dott.ssa Savini Marina
2.1 - Sovrintendenza e coordinamento delle funzioni dei dirigenti	2.. Attività di sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e coordinamento della loro attività	20	Segr. Gen. Dott.ssa Savini Marina
3.1 - Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – RPCT	3. Funzione di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	20	Segr. Gen. Dott.ssa Savini Marina
4.1 Coordinatore del Sistema Integrato dei controlli interni		10	Segr. Gen. Dott.ssa Savini Marina

4.2 Supporto alla programmazione dell'Ente – anno 2025	4. Responsabile dei controlli interni, Titolare del potere sostitutivo (art. 2 bis l. 241/1990) ed eventuali altre funzioni	10	Segr. Gen. Dott.ssa Savini Marina
5.1 Valutazione dei comportamenti	5. Comportamento	20	Segr. Gen. Dott.ssa Savini Marina
		100	

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - DI SETTORE	Obiettivo Operativo	PESO	Responsabile
---	---------------------	------	--------------

SETTORE I

1.1 - Area Affari Generali

1.1.001 - Migliorare l'azione amministrativa dell'Ente	0102/0001 - Controllo di regolarità di tipo amministrativo	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lampa Laura)
1.1.002 - Efficientamento dei servizi generali dell'Ente	0101/0001 - Supporto agli organi dell'ente	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lampa Laura)
1.1.003 - Procedimento elettorale e supporto agli organi istituzionali	0101/0001 - Supporto agli organi dell'ente	40	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lampa Laura)
1.1.004 - Promuovere le pari opportunità e il benessere organizzativo	0101/0002 - Promozioni delle Pari Opportunità sul territorio provinciale	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lampa Laura)
		100	

1.2 - Area Polizia Locale, Attività sanzionatoria e Vigilanza ambientale

1.2.001 - Miglioramento del presidio e controllo sulle strade provinciali	0301/0002 - Efficace e puntuale attività di controllo e vigilanza in materia di codice della strada	30	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Gambelli Pierfrancesco)
1.2.002 - Attività ispettiva e di controllo nelle materie ambientali	0902/0001 - Attività di vigilanza e controllo in materia ambientale	30	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Gambelli Pierfrancesco)
1.2.003 - Aggiornamento della modalità di raccolta e conservazione dati relativi alla nuova Convenzione per la gestione faunistica e l'attività venatoria fra la provincia di Ancona e la Regione Marche	0301/0003 - Controllo faunistico venatorio e sulla pesca nelle acque interne	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Gambelli Pierfrancesco)
1.2.004 - Digitalizzazione dei procedimenti sanzionatori e amministrativi	0301/0001 - Gestione dei procedimenti amministrativi in materia di polizia provinciale	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Gambelli Pierfrancesco)
		100	

1.3 - Area Risorse umane, Organizzazione, Programmazione rete scolastica e Protezione dati personali

1.3.001 - Riduzione del tempo di presentazione del Piano di programmazione rete scolastica provinciale 2027/2028	0407/0001 - Piano di dimensionamento della rete scolastica e dell'offerta formativa	30	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lacerra Anna Laura)
1.3.002 - Miglioramento della struttura organizzativa dell'Ente	0110/0002 - Valorizzazione, organizzazione e potenziamento delle risorse umane dell'Ente	25	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lacerra Anna Laura)
1.3.003 - Verso zero errori in busta paga e nelle posizioni previdenziali	0110/0002 - Valorizzazione, organizzazione e potenziamento delle risorse umane dell'Ente	25	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lacerra Anna Laura)
1.3.004 - Sviluppo della conoscenza in merito al trattamento dei dati personali (privacy)	0110/0001 - Adeguamento ed aggiornamento alla normativa in materia di protezione e libera circolazione dei dati di cui al GDPR 679/2016 e al D.LGS 101/2018	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lacerra Anna Laura)
		100	

1.4 - Area Appalti e Contratti - SUA

1.4.001 - Svolgimento procedure di gara per i Comuni e gli altri Enti pubblici aderenti alla SUA (Stazione Unica Appaltante)	1801/0003 - Assistenza ai comuni ed enti aderenti alla convenzione SUA - Provincia di Ancona	50	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Massaccesi Jasmin)
1.4.002 - Svolgimento delle procedure di gara sino alla fase di stipula contrattuale per i settori interni della Provincia di Ancona procedure di gare degli uffici dell'Ente	1801/0003 - Assistenza ai comuni ed enti aderenti alla convenzione SUA - Provincia di Ancona	50	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Massaccesi Jasmin)
100			

1.5 - Area Informatica e Telematica

1.5.001 - Sostituzione dispositivi utente	0108/0005 - Nuove postazioni di lavoro	10	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Rossetti Romina)
1.5.002 - Evoluzione del sistema di telefonia in ambiente cloud	0108/0004 - Adeguamento delle capacità della Server Farm	30	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Rossetti Romina)
1.5.003 - Migrazione degli applicativi gestionali e relativi dati verso infrastruttura cloud certificata	0108/0007 - Sicurezza	40	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Rossetti Romina)
1.5.004 - Incremento dei livelli di sicurezza e di protezione dati nelle stampanti di rete	0108/0003 - Rafforzamento della collaborazione in rete	10	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Rossetti Romina)
1.5.005 - Implementazione interoperabilità con Piattaforma regionale Meetpad+	0108/0006 - Implementazione attività ed innovazioni per la transizione digitale dell'ente a valere anche su P.N.R.R. M.1C.1. I.1.4	10	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Rossetti Romina)
100			

1.6 - Area Advocatura

1.6.001 - Cura delle entrate derivanti dal contenzioso dell'Ente	0111/0002 - Gestione del contenzioso e assistenza agli organi e uffici	10	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Domizio Claudia)
1.6.002 - Recupero delle somme a titolo di spese di lite per le sentenze che condannano la parte avversaria soccombente	0111/0002 - Gestione del contenzioso e assistenza agli organi e uffici	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Domizio Claudia)
1.6.003 - Aggiornamento e valutazione del contenzioso pendente in considerazione del fondo rischi contenzioso	0111/0002 - Gestione del contenzioso e assistenza agli organi e uffici	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Domizio Claudia)
1.6.004 - Conferma dell'attività di rilascio dei pareri resi in situazione di riduzione del personale dell'Area	0111/0002 - Gestione del contenzioso e assistenza agli organi e uffici	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Domizio Claudia)
1.6.005 - Assegnazione all'Advocatura interna dell'Ente della difesa della quasi totalità del contenzioso compatibilmente con la situazione del personale dell'Area	0111/0002 - Gestione del contenzioso e assistenza agli organi e uffici	30	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Domizio Claudia)
100			

SETTORE II

2.1 - Area Bilancio, Controllo ed Enti partecipati

2.1.001 - L'equilibrio economico - finanziario come presupposto per assicurare i servizi essenziali dell'ente anche a seguito del nuovo contesto internazionale	0103/0001 - Verso una nuova programmazione	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Mengoni Meri)
2.1.002 - Migliorare l'efficienza nella gestione delle risorse locali	0103/0001 - Verso una nuova programmazione	10	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Mengoni Meri)
2.1.003 - Monitoraggio e revisione della situazione economico - finanziaria - patrimoniale delle società partecipate al fine di ridurre le ricadute sul bilancio dell'ente	0103/0003 - Partecipare: prendere parte alla vita dei soggetti partecipati	10	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Mengoni Meri)

2.1.004 - Migliorare la gestione del debito	0103/0002 - L'equilibrio di bilancio: una virtù oltre l'obbligo	15	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Mengoni Meri)
2.1.005 - I nuovi investimenti: analisi e valutazione della sostenibilità	0103/0004 - Investire pensando al futuro per il territorio e per l'Ente	15	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Mengoni Meri)
2.1.006 - Garantire un adeguato sistema di programmazione e di controllo	0103/0007 - Controllo strategico	15	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Mengoni Meri)
2.1.007 - Implementare il sistema della contabilità economica - patrimoniale (ACCRUAL) e dei flussi di cassa	0103/0006 - Controllo di gestione	15	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Mengoni Meri)
		100	

2.2 - Economato, Impianti termici, Provveditorato e Servizi scolastici

2.2.001 - Mantenimento del livello di efficacia dell'erogazione delle risorse finanziarie da destinare agli Istituti Scolastici tramite accordi convenzionali	0402/0004 - Sostegno al funzionamento degli istituti scolastici	35	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Fuselli Antonella)
2.2.002 - Incremento degli approvvigionamenti tramite le piattaforme telematiche	0103/0005 - Garantire le forniture e servizi di funzionamento dell'ente in un'ottica di razionalizzazione per quanto di competenza dell'Area	35	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Fuselli Antonella)
2.2.003 - Ricognizione al 31/12/2025 stato di ciascun procedimento di contenzioso aperto in materia di impianti termici	0908/0004 - Miglioramento delle prestazioni energetiche degli edifici e contenimento dei consumi, in materia di impianti termici	30	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Fuselli Antonella)
		100	

SETTORE III

3.1 - Area Edilizia

3.1.001 - Miglioramento sismico ed efficientamento energetico del plesso A del Liceo Galilei di Ancona	0402/0003 - Messa in sicurezza degli edifici scolastici mediante interventi di adeguamento o miglioramento sismico (P.N.R.R. M.4.C.1.I. 3.3)	13	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Vallasciani Alessandra)
3.1.002 - Ristrutturazione blocco Spogliatoi ITIS Merloni di Fabriano	0402/0002 - Interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria	12	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Vallasciani Alessandra)
3.1.003 - Miglioramento sismico dell'ITAS Vivarelli di Fabriano	0402/0003 - Messa in sicurezza degli edifici scolastici mediante interventi di adeguamento o miglioramento sismico (P.N.R.R. M.4.C.1.I. 3.3)	12	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Vallasciani Alessandra)
3.1.004 - Efficientamento energetico delle Palestre del Liceo Cambi di Falconara Marittima	0402/0005 - Edifici scolastici efficienti e funzionali	13	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Vallasciani Alessandra)
3.1.005 - Realizzazione impianto di diffusione sonora presso il Liceo Artistico Mannucci di Ancona	0402/0005 - Edifici scolastici efficienti e funzionali	12	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Vallasciani Alessandra)
3.1.006 - Miglioramento/adeguamento sismico del Liceo Perticari di Senigallia - Sez. Scienze Umane	0402/0003 - Messa in sicurezza degli edifici scolastici mediante interventi di adeguamento o miglioramento sismico (P.N.R.R. M.4.C.1.I. 3.3)	13	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Vallasciani Alessandra)
3.1.007 - Rendicontazione finanziamenti Next Generation EU - M4C1I3.3 e M4C1I1.3	0402/0003 - Messa in sicurezza degli edifici scolastici mediante interventi di adeguamento o miglioramento sismico (P.N.R.R. M.4.C.1.I. 3.3)	12	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Vallasciani Alessandra)
3.1.008 - Miglioramento sismico del Liceo Artistico Mannucci di Ancona	0402/0003 - Messa in sicurezza degli edifici scolastici mediante interventi di adeguamento o miglioramento sismico (P.N.R.R. M.4.C.1.I. 3.3)	13	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Vallasciani Alessandra)
		100	

3.2 - Progettazione e Lavori

3.2.001 - Costruzione della Palestra dell'IIS Meucci di Castelfidardo	0402/0007 - Realizzazione di nuove palestre (P.N.R.R. M.4.C.1.I.3.3 e P.N.R.R M.4.C1. I.1.3.)	40	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Cerasa Riccardo)
3.2.002 - Adeguamento sismico IIS Padovano Corinaldesi - Corpo Ampliamento - Sisma 2022	0402/0002 - Interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria	40	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Cerasa Riccardo)
3.2.003 - Piano Evacuazione Edifici Provinciali	0106/0003 - Progettazione e realizzazione di rilevanti interventi di viabilità e di edilizia scolastica funzionali allo sviluppo del territorio	20	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Cerasa Riccardo)
100			

3.3 - Area Viabilità

3.3.001 - Interventi di manutenzione straordinaria dei piani viabili mediante lavori di riabilitazione delle sovrastrutture stradali	1005/0007 - Conservazione e miglioramento della rete viaria provinciale	20	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Ulissi Monica)
3.3.002 - Tempestività dell'esecuzione del servizio di emergenza e pronto intervento sulle SS.PP.	1005/0003 - Reperibilità e pronto intervento	30	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Ulissi Monica)
3.3.003 - Realizzazione di un piano di manutenzione delle sovrastrutture stradali	1005/0008 - Mantenimento dell'efficienza della rete stradale provinciale	20	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Ulissi Monica)
3.3.004 - Lavori per la realizzazione di un sovrappasso pedonale sulla s.p. n. 2 "Sirolo-Senigallia" al km 10+150 a servizio del complesso ospedaliero Inrca		30	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Ulissi Monica)
100			

3.4 - Area Concessioni, Autorizzazioni e Patrimonio

3.4.001 - Aggiornamento del database per l'invio del Canone Unico Patrimoniale	1005/0014 - Migliorare la gestione dell'attività amministrativa relativa alle concessioni e autorizzazioni	25	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q. Pollutri Palma)
3.4.002 - Aggiornamento del personale che utilizza il gestionale informatico relativo alle concessioni stradali	1005/0014 - Migliorare la gestione dell'attività amministrativa relativa alle concessioni e autorizzazioni	25	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q. Pollutri Palma)
3.4.003 - Miglioramento dell'efficacia del rilascio atti di variazione dell'ufficio concessioni	1005/0014 - Migliorare la gestione dell'attività amministrativa relativa alle concessioni e autorizzazioni	30	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q. Pollutri Palma)
3.4.004 - Alienazione Ex Corridoni Via Pompeiana di Osimo	0105/0001 - Valorizzazione e dismissione dei beni immobili non strumentali all'esercizio delle attività istituzionali	20	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q. Pollutri Palma)
100			

3.5 - Area Ponti e Trasporti

3.5.001 - Attuazione del piano di controllo delle opere d'arte stradali provinciali	1005/0004 - Controllo delle opere d'arte stradali	30	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Berluti Alessandro)
3.5.002 - Realizzazione degli interventi di manutenzione e adeguamento delle opere d'arte stradali	1005/0013 - Mantenimento dell'efficienza dei ponti e delle opere d'arte	20	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Berluti Alessandro)
3.5.003 - Modalità autorizzatorie relative alla circolazione dei veicoli eccezionali o per trasporti in condizioni di eccezionalità	1005/0005 - Garantire la percorribilità ai trasporti eccezionali	30	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Berluti Alessandro)
3.5.004 - Attività di revisione dei veicoli a motore in base all'art. 80 del Codice della Strada di competenza dell'amministrazione provinciale	1005/0006 - Attività autorizzative e di controllo relative ai trasporti	20	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Berluti Alessandro)
100			

SETTORE IV

4.1 - Area Tutela e valorizzazione dell'ambiente, Rifiuti, Suolo

4.1.001 - Recupero diritto annuale di iscrizione al registro provinciale delle imprese che effettuano operazioni di recupero rifiuti	0903/0001 - Razionalizzazione dei procedimenti autorizzatori ambientali	20	Dir. IV Settore (E.Q.: Rotoloni Maria Cristina)
4.1.002 - Ottimizzazione del procedimento di bonifica dei siti contaminati mediante partecipazione ad incontri tecnici sui procedimenti di bonifica	0903/0002 - Tutela e valorizzazione del suolo	20	Dir. IV Settore (E.Q.: Rotoloni Maria Cristina)
4.1.003 - Riduzione delle tempistiche dei riscontri alle comunicazioni di campagne mobili	0903/0001 - Razionalizzazione dei procedimenti autorizzatori ambientali	20	Dir. IV Settore (E.Q.: Rotoloni Maria Cristina)
4.1.004 - Miglioramento del livello di efficacia nel rilascio dei pareri sui procedimenti di bonifica	0903/0002 - Tutela e valorizzazione del suolo	20	Dir. IV Settore (E.Q.: Rotoloni Maria Cristina)
4.1.005 - Riduzione termini delle verifiche formali dei requisiti e della completezza della documentazione inerenti alle istanze per le autorizzazioni degli scarichi idrici industriali	0903/0001 - Razionalizzazione dei procedimenti autorizzatori ambientali	20	Dir. IV Settore (E.Q.: Rotoloni Maria Cristina)
100			

4.2 - Area Valutazioni e Autorizzazioni Ambientali

4.2.001 - VIA - Rilevazione della soddisfazione dell'utenza (customer satisfaction)	0801/0001 - Ottimizzazione del servizio autorizzativo di VIA	20	Dir. IV Settore (E.Q.: Romagna Raffaella)
4.2.002 - AUA - Rilevazione della soddisfazione dell'utenza (customer satisfaction)	0908/0001 - Razionalizzazione del procedimento di autorizzazione unica ambientale	20	Dir. IV Settore (E.Q.: Romagna Raffaella)
4.2.003 - Attività di consulenza esterna relativa al procedimento di autorizzazione unica impianti fotovoltaici	0908/0002 - Semplificazione realizzazione impianti da fonti rinnovabili - fotovoltaici	20	Dir. IV Settore (E.Q.: Romagna Raffaella)
4.2.004 - Riduzione dei tempi di adozione dei provvedimenti di AUA provinciali	0908/0001 - Razionalizzazione del procedimento di autorizzazione unica ambientale	20	Dir. IV Settore (E.Q.: Romagna Raffaella)
4.2.005 - Attività di consulenza esterna relative al procedimento di autorizzazione alle emissioni in atmosfera	0908/0003 - Tutela e valorizzazione della matrice emissiva	20	Dir. IV Settore (E.Q.: Romagna Raffaella)
100			

4.3 - Area Governo del Territorio

4.3.001 - Contributo istruttorio nei procedimenti intersettoriali	0801/0005 - Verifica della conformità sulla pianificazione urbanistica e valutazione ambientale strategica sugli obiettivi di pianificazione comunale	40	Dir. IV Settore (E.Q.: Orciani Massimo)
4.3.002 - Incontri tecnici con i Comuni	0801/0004 - Partecipazione alla creazione di strumenti urbanistici sostenibili	20	Dir. IV Settore (E.Q.: Orciani Massimo)
4.3.003 - Riduzione tempi di rilascio Autorizzazioni in relazione alla tutela del paesaggio	0801/0005 - Verifica della conformità sulla pianificazione urbanistica e valutazione ambientale strategica sugli obiettivi di pianificazione comunale	40	Dir. IV Settore (E.Q.: Orciani Massimo)
100			

4.4 - Area Pianificazione e Programmazione territoriale di coordinamento e di settore - SIT e Progetti comunitari

4.4.001 - Garantire la sicurezza e l'efficacia del Sistema Informativo Territoriale	0801/0008 - Sistema informativo Territoriale - Aggiornamento ed integrazione banche dati ecologico- ambientali del SIT	10	Dir. IV Settore (E.Q.: Mancini Marco)
4.4.002 - Percentuale delle domande di parere evase nei procedimenti valutativi del IV Settore	0801/0008 - Sistema informativo Territoriale - Aggiornamento ed integrazione banche dati ecologico- ambientali del SIT	20	Dir. IV Settore (E.Q.: Mancini Marco)

4.4.003 - Adottare nuove tecnologie per migliorare il monitoraggio del territorio	801/0006 - Pianificazione territoriale di coordinamento e Programmazione di settore	20	Dir. IV Settore (E.Q.: Mancini Marco)
4.4.004 - Ridurre i tempi di rilascio dei pareri di Valutazione di Incidenza nei Siti Natura 2000	0801/0009 - Rete Natura 2000 - Gestione dei Siti di competenza	30	Dir. IV Settore (E.Q.: Mancini Marco)
4.4.005 - Assicurare la correttezza e l'aggiornamento delle informazioni dei data base della piattaforma SIT	0801/0006 - Pianificazione territoriale di coordinamento e Programmazione di settore	20	Dir. IV Settore (E.Q.: Mancini Marco)
		100	

OBIETTIVI INDIVIDUALI DIRIGENTI

OD 1.01 - Favorire la fruizione delle ferie pregresse	0111/0001 - Valorizzazione delle risorse umane e finanziarie assegnate alla struttura organizzativa dell'ente	27	Dirigente Settore I Dott. Fabrizio Basso
OD 2.01 - Tutelare gli equilibri di bilancio	0103/0002 - L'equilibrio di bilancio: una virtù oltre l'obbligo	25	Dirigente Settore II Dott. Fabrizio Basso
OD 3.01 - Miglioramento dell'efficienza degli interventi dei 4 Reparti Operativi Viabilità	1005/0003 - Reperibilità e pronto intervento	29	Dirigente Settore IV Vagnozzi Roberto
OD 3.02 - Aggiornamento del Regolamento per la corresponsione degli incentivi alle funzioni tecniche	0106/0003 - Progettazione e realizzazione di rilevanti interventi di viabilità e di edilizia scolastica funzionali allo sviluppo del territorio	22	
OD 3.03 - Valorizzazione dell'area sportiva all'aperto del Liceo Scientifico "Da Vinci" di Jesi	0402/0007 - Realizzazione di nuove palestre (P.N.R.R. M.4.C.1.I.3.3 e P.N.R.R. M.4.C1. I.1.3.)	26	
OD 4.01 - Coinvolgimento degli Enti Locali per la redazione degli strumenti urbanistici o specifiche varianti agli stessi	0801/0004 - Partecipazione alla creazione di strumenti urbanistici sostenibili	26	Dirigente Settore IV
OD 4.02 - Confronto con gli stakeholder sulle attività soggette a valutazione ambientale ed autorizzazione ambientale	0903/0001 - Razionalizzazione dei procedimenti autorizzatori ambientali	26	

2.2.2 - OBIETTIVI E PERFORMANCE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE

Valore pubblico: Garantire pari opportunità ed equilibrio di genere e favorire l'inclusione sociale. Promuovere e valorizzare le competenze e le professionalità del personale in relazione ai nuovi fabbisogni e favorire politiche di conciliazione vita - lavoro. Contrasto alla violenza di genere

Politiche e obiettivi Pari Opportunità 2026/2028

(art. 48, comma 1, Dlgs. n. 198/2006)

Le Politiche e gli obiettivi inerenti alla Pari Opportunità anni 2026/2028, si inseriscono nel PIAO, ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021, nel cui ambito di pianificazione sono stati inseriti i contenuti del già Piano delle azioni positive, relativamente alle iniziative promosse dalla Provincia di Ancona per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dalla legge n. 56/2014 e s.m.i., all'art. 1, comma 85, lett. f), e dal D. Lgs. n. 198/2006, all'art. 48.

Dall'anno 2022, le tematiche di cui al Piano delle Azioni positive sono confluite, nell'ottica della semplificazione amministrativa, nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO) che ogni amministrazione deve adottare annualmente. Si tratta di un documento di durata triennale che, assorbendo i piani di programmazione che ogni amministrazione è tenuta ad approvare annualmente, si pone come strumento unico che, tramite l'individuazione di misure organizzative, percorsi formativi del personale e strumenti di rilevazione dei risultati raggiunti, misure per la trasparenza e la lotta alla corruzione, si pone come obiettivo il miglioramento della qualità dei servizi e la progressiva semplificazione dei processi, e comprende anche il Piano delle azioni positive per la parità di genere, anche in ragione del suo collegamento con il ciclo della *performance*.

L'introduzione del PIAO ha determinato la soppressione (anche) dell'adempimento relativo al Piano delle azioni positive, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. f., del DPR n. 81 del 24/06/2022, avente ad oggetto il "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione". Con D.M. n. 132/2022 è stato adottato il regolamento per l'adozione del PIAO e uno schema tipo per uniformare l'adempimento delle PA.

Pertanto, le **Politiche e gli obiettivi inerenti alla Pari Opportunità** Anni 2026/2028, troveranno collocazione (ai sensi del D.M. n. 132 del 24/06/2022) nel PIAO nella corrispondente **Sezione di programmazione 2.2. performance, alla sottosezione 2.2.2. Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.**

Sul presente documento, elaborato anche sulla base delle proposte del Comitato Unico di Garanzia (cfr. verbale n. 1/2026 della seduta del 23/01/2026) la Consigliera provinciale di parità ha espresso parere favorevole in data 13/03/2026 (prot. n. 9126/2026).

Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere anno 2026
--

Prima parte: Quadro normativo; Contesto; Situazione occupazionale con dati articolati per genere nella Provincia di Ancona.

Seconda parte: Piano Operativo degli obiettivi, delle attività e delle azioni per ogni ambito di intervento- Monitoraggio dell'anno 2025.

Terza parte: Piano Operativo degli obiettivi, delle attività e delle azioni per ogni ambito di intervento - Aggiornamento per l'anno 2026

2.2.2. Prima parte. 1. Evoluzione del quadro normativo

Il D. Lgs. del 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246", all'art. 48, prevede l'obbligo per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, di predisporre "piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi."

Tale adempimento era già stato previsto da alcune normative di settore, quali l'art. 2, comma 6 della legge 10/4/1991 n. 125, e dall'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23/5/2000 n. 196.

Per un quadro normativo relativo alle pari opportunità appare, inoltre, opportuno richiamare le previsioni contenute nel D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, segnatamente agli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57.

Le amministrazioni pubbliche sono state inoltre richiamate a dare attuazione a tale previsione nella Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e per le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

Va ricordata, inoltre, la Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguarda "l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego". In particolare, l'articolo 19 prevede che gli Stati membri tengano conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di occupazione e impiego.

L'art. 11 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche. La legge n. 183/2010, apportando alcune importanti modifiche

agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano "al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificando le competenze, in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing" (art. 57, comma 1).

All'introduzione del CUG ha fatto seguito la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità in materia di "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" del 04/03/2011.

Il quadro normativo è stato rinnovato, in particolare dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario per le pari opportunità "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", che prevede al 3.2. Piani triennali di azioni positive: "... In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance".

A questa Direttiva sono seguite le *Linee guida per le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni"*, del 6/10/2022, in attuazione della previsione dell'art. 5 del D.L. n. 36 del 30/04/2022, convertito con modifiche dalla legge n. 79 del 29/06/2022.

In ambito regionale è vigente in materia la legge regionale 23 luglio 2012 n. 23 "Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere nella Regione. Modifiche alla legge regionale 5 agosto 1996 n. 34 "Norme per le nomine e designazioni di spettanza della regione" e alla legge regionale 11 novembre 2008 n. 32 "Interventi contro la violenza sulle donne".

Il quadro normativo è stato ulteriormente rinnovato dalla Direttiva del 27/11/2023 "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme" del Ministro per la Pubblica Amministrazione, che coinvolge ed impegna maggiormente i CUG all'interno delle proprie amministrazioni.

Nell'anno 2024 è stata adottata dall'Unione europea la [direttiva \(UE\) 2024/1385](#) sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica, che dovrà essere recepita dagli Stati membri entro il 14/06/2027. La direttiva trova la propria collocazione nell'ambito della [Strategia per la parità di genere 2020 – 2025](#) elaborata dalla Commissione, che si prefigura di realizzare «un'Europa garante della parità di genere» in tutti i settori di competenza dell'Unione. Tra le azioni chiave proposte dalla Commissione la strategia individua l'eliminazione delle disuguaglianze tra uomo e donna e la lotta alle violenze di genere e alle discriminazioni sessuali.

2.2.2. Prima parte. 2. Contesto

Per quanto riguarda il contesto istituzionale della Provincia di Ancona successivamente alla riforma in ente di area vasta ad opera della Legge Delrio n. 56/2014, è intervenuta la legge regionale n. 13 del 2/4/2015, e successive modifiche ed

integrazioni, che ha comportato il trasferimento alla Regione Marche delle funzioni amministrative non fondamentali ed il riordino di quelle fondamentali.

Tra le funzioni fondamentali assegnate alla Provincia, n., all'art. 1, comma 85, lett. f), della legge n. 56/2014 relativa alla riforma ordinamentale delle province, si prevede il "controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale."

2.2.2. Prima parte. 3. La situazione occupazionale nella Provincia di Ancona

Per poter procedere nell'individuazione delle azioni da intraprendere è necessario raccogliere una serie di dati, quantitativi e qualitativi sul personale dell'Ente.

Al 31/12/2025 la Provincia di Ancona ha n. 176 dipendenti, compresa la Segretaria Generale e i Dirigenti, dei quali n. 80 sono donne e 96 sono uomini; n. 174 dipendenti sono a tempo indeterminato, n. 2 dipendenti sono a tempo determinato: le donne rappresentano il 45,45% e gli uomini il 54,55% del totale dei dipendenti della Provincia di Ancona.

Si evidenzia il seguente dato relativo al rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time): degli 14 dipendenti con contratto part-time (pari al 7,95% del totale dei dipendenti) le donne sono 9 (pari al 5,11% del totale dei dipendenti) e gli uomini sono 5 (pari al 2,84% del totale dei dipendenti).

Per l'orario del lavoro a tempo parziale (part-time) si forniscono i seguenti dati:

Personale della Provincia di Ancona

Tabella 1

	<i>I dati sono in rapporto % al totale dei dipendenti n. 176</i>		
Part-time	Donne	Uomini	Totale
Più del 50% di ore	7 3,98%	2 1,14%	9 5,12%
Uguale o Meno del 50% di ore	2 1,14%	3 1,70%	5 2,84%
Totale	9 5,12%	5 2,84%	14 7,96%

Analisi dei dati relativi all'età, alla qualifica, alla scolarizzazione e al genere

Tabella 2

Qualifiche Operatori Esperti ex B e Istruttori ex C	<i>I dati sono in rapporto % al totale dei dipendenti n. 176</i>					
	Donne		Uomini		Totale	
Meno di 30 anni	0	0,00%	2	1,14%	2	1,14%
31-40	1	0,57%	3	1,70%	4	2,27%
41-50	6	3,41%	19	10,79%	25	14,20%
51-60	19	10,79%	36	20,45%	55	31,24%
Più di 60 anni	5	2,84%	12	6,82%	17	9,66%
Totale	31	17,61%	72	40,91%	103	58,52%

Tabella 3

Qualifica FE funzionari ex D	<i>I dati sono in rapporto % al totale dei dipendenti n. 176</i>					
	Donne		Uomini		Totale	
Meno di 30 anni	2	1,14%	0	0,00%	2	1,14%
31-40	10	5,68%	2	1,14%	12	6,82%
41-50	12	6,82%	1	0,57%	13	7,39%
51-60	17	9,66%	15	8,52%	32	18,18%

Più di 60 anni	7	3,98%	3	1,70%	10	5,68%
Totale	48	27,27%	21	11,93%	69	39,20%

Tabella 4

Posizioni resp. (Elevata Qualificazione) comprese nella Qualifica FE ex D	<i>I dati sono in rapporto % al totale dei dipendenti n. 176</i>					
	Donne		Uomini		Totale	
Totale	11	6,25%	5	2,84%	16	9,09%

Tabella 5

Segretario Generale e Dirigenti	<i>I dati sono in rapporto % al totale dei dipendenti n. 176</i>					
	Donne		Uomini		Totale	
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oltre 50 anni	1	0,57%	3	1,70%	4	2,27%
Totale	1	0,57%	3	1,70%	4	2,27%

Tabella 6

	<u>Scolarizzazione</u> <i>I dati sono in rapporto % ai dipendenti esclusa dirigenza n. 172</i>					
	Donne		Uomini		Totale	

Licenza Media	3	1,74%	14	8,14%	17	9,88%
Diploma	26	15,12%	59	34,30%	85	49,42%
Laurea	50	29,07%	20	11,63%	70	40,70%
TOTALE	79	45,93%	93	54,07%	172	100,00%

Osservazioni sui dati riportati

Alla luce dei dati riportati, la Provincia di Ancona mostra una condizione ottimale circa l'attuazione delle politiche di genere in ambito di risorse umane:

- I contratti a tempo parziale sono stipulati da donne e uomini quasi in ugual misura (Tabella 1);
- Gli incarichi di elevata qualificazione sono assegnati alla maggioranza di donne (Tabella 4);
- I n. 3 incarichi di Dirigente sono assegnati al 100% a uomini (Tabella 5, il Segretario generale è donna);
- Pur rappresentando una quota minore dei dipendenti, le donne hanno conseguito un maggior livello di scolarizzazione elevata (laurea) (Tabella 6).

I dati attestano anche un avanzamento dell'età dei dipendenti dell'Ente, causato dall'impossibilità di effettuare il turn over per il trascorso periodo 2011-2018, e a causa anche della differenza di retribuzione tra funzioni centrali e funzioni locali, che spinge i neoassunti a cercare posizioni migliori.

Si consideri anche, più in generale, che le assunzioni e gli avanzamenti di carriera che nel nostro comparto possono ricondursi alle progressioni verticali e orizzontali e, sono effettuate sulla base di criteri esclusivamente meritocratici e prestabiliti dalla contrattazione e dalla legge.

2.2.2 - Seconda parte. Il Piano operativo: Monitoraggio

In osservanza delle finalità previste dall'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, le linee-guida delle attività e della *mission* per le Pari opportunità della Provincia di Ancona sono:

- 1. Valorizzazione di genere** → nell'ambito più generale della cultura di gestione delle risorse umane anche mediante la realizzazione di interventi specifici di

innovazione nella prospettiva della valorizzazione di genere, dello sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;

- 2. Politiche di conciliazione** → conoscerle e favorirne il ricorso per il contemperamento delle responsabilità familiari, personali e professionali;
- 3. CUG** → monitoraggio dell'attuazione degli obiettivi di pari opportunità e il rafforzamento del ruolo del CUG.
- 4. Pari opportunità** → assicurare l'equilibrio di genere
- 5. Politiche di contrasto alla violenza di genere** → partecipazione della Provincia di Ancona alla Rete antiviolenza provinciale;

Con Determinazione Dirigenziale n. 858 del 30/06/2022 è stato pubblicato l'avviso per la presentazione delle candidature per il rinnovo dei componenti del CUG, sia di parte datoriale che sindacale, effettivi e supplenti: la nomina si è resa necessaria a seguito della scadenza della durata quadriennale di alcuni dei componenti del CUG; con Decreto del Presidente n. 154 del 08/11/2022 si è provveduto alla nomina dei nuovi componenti del CUG e della nuova Presidente.

Con Decreti del Presidente n. 7/2024 e n. 13/2024 si è provveduto all'aggiornamento della composizione dei componenti del CUG nell'anno 2024.

Con Decreti del Presidente n. 88/2025 e n. 171/2025 si è provveduto all'aggiornamento della composizione dei componenti del CUG nell'anno 2025, a seguito delle dimissioni rassegnate da tre dipendenti dell'Ente.

2.2.3 - IL PIANO AZIONI POSITIVE 2026-2028: AZIONI DA REALIZZARE

Periodo di realizzazione: 1/1/2026 - 31/12/2026

INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

L'Area Affari Generali e l'Area Risorse Umane si stanno attivando per valutare l'implementazione di un sistema di welfare integrativo, finanziato dal Fondo risorse decentrate, attraverso strumenti di benefits, finalizzati a promuovere il benessere organizzativo e la conciliazione vita-lavoro. L'iniziativa prevede l'introduzione di benefici personalizzabili a favore del personale (es. sostegno alla genitorialità, assistenza familiare, sanità integrativa, servizi educativi e culturali), nell'ambito delle relazioni sindacali relative alla Contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto di quanto stabilito all'art. 7, comma h), del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, firmato in data 23/02/2026, e secondo criteri di equità e trasparenza.

Inoltre, nell'anno 2026 continuerà l'impegno dell'Ente a partecipare a tutte le attività e iniziative dell'Osservatorio del Protocollo operativo (sottoscritto in data 21/11/2023) della "Rete antiviolenza provinciale per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere contro le donne e conseguentemente contro gli eventuali figli/e della Provincia di Ancona" della Prefettura di Ancona (sottoscritta il 25/11/2021), Referente per la Provincia di Ancona Dott.ssa Laura Lampa - Responsabile Area Affari Generali Provincia di Ancona.

Di seguito le azioni previste:

INIZIATIVA N. 1

LINEE GUIDA	Azioni	Piano Azioni Positive per l'anno 2026	Responsabili
1. Valorizzazione cultura di genere	A	Prosecuzione delle attività per favorire l'adozione del linguaggio di genere nell'intranet Stamira e sul nuovo sito istituzionale www.provincia.ancona.it	CUG

	B Percorsi formativi per l'acquisizione di comportamenti in ambito di politiche di genere e di benessere organizzativo da parte del personale provinciale. In particolare, anche con il coinvolgimento della Consigliera di Parità provinciale, si organizzano incontri di formazione/informazione per tutti i dipendenti della Provincia di Ancona, promossi dal CUG e utili per il raggiungimento delle 40 ore obbligatorie annue di formazione, nei seguenti ambiti tematici: • pari opportunità • parità di genere e contrasto ad ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro • benessere organizzativo e prevenzione dello stress lavoro correlato • soft skills comunicazione relazionale nei luoghi di lavoro e prevenzione dei conflitti • lavoro agile • Principi e Valori della PA: nuovo programma su piattaforma Syllabus "Cultura del rispetto" dedicato ai dipendenti della PA • Prevenzione e contrasto della violenza di genere • Possibilità di seguire i corsi di formazione anche dalla sede di Via Menicucci, in presenza e da remoto	Area Risorse Umane
--	--	---------------------------

INIZIATIVA N. 2

2. Politiche di conciliazione	A	Prosecuzione del lavoro agile, garantendo ai dipendenti: - Parità di trattamento in merito alla possibilità e alla modalità di adesione; - Massima flessibilità relativamente alle modalità di svolgimento del lavoro agile nei limiti previsti dalle norme di legge e di contratto e dal regolamento; - Possibilità di scegliere di non aderire e pertanto la garanzia di una postazione di lavoro all'interno delle sedi della Provincia di Ancona; (Regolamento provinciale sul Lavoro Agile/ Volontarietà/ art. 7 comma 10 lett. a);	Area Risorse Umane
	B	Convenzione per gli abbonamenti ai trasporti pubblici del personale dipendente, anche nella forma della rateizzazione, e nell'ottica futura dell'apertura della nuova sede dell'Ente in centro ad Ancona	Settore III / Trasporti
	C	Contribuire al benessere lavorativo e formativo favorendo la mobilità interna volontaria del personale dipendente, purché non si creino disservizi	Area Risorse Umane
	D	Garantire parità di trattamento nella formazione tenuto conto della peculiarità delle mansioni del dipendente, ai sensi della nuova Direttiva del Ministero della PA del 14/01/2025	Area Risorse Umane
	E	Convenzioni non onerose con le aziende del territorio, con agevolazioni per i dipendenti dell'Ente e le loro famiglie, su tariffe di prestazioni sanitarie, parcheggi, treni, autobus, attività commerciali e altre attività che si rendano disponibili.	CUG / Area Risorse Umane

INIZIATIVA N. 3

3.Piano Azioni Positive – CUG	A	Pubblicazione e diffusione dei risultati sul monitoraggio della realizzazione delle Azioni Positive al 31/12/2025	Area Affari Generali
	B	Implementazione del sito Intranet ed Internet per la divulgazione dell'attività del CUG, anche attraverso la piattaforma Teams	CUG
	C	Partecipazione alla rete di buone prassi dei CUG della Regione Marche denominata MarCUG	CUG
	D	Partecipazione alla Rete Nazionale dei CUG	CUG
	E	Partecipazione alla Rete Nazionale dei CUG	CUG

INIZIATIVA N. 4

Pari opportunità	A. Parità di genere nella composizione delle commissioni di concorso	Area Risorse Umane
-------------------------	--	--------------------

INIZIATIVA N. 5

Politiche di contrasto alla violenza di genere	A. Partecipazione della Provincia di Ancona alla Rete antiviolenza provinciale	Area Affari Generali
---	--	----------------------

2.3 – SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

A) PARTE GENERALE

1. Introduzione

La Sezione 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza del Piano integrato di attività e organizzazione per l'anno 2026 si caratterizza principalmente per le nuove disposizioni introdotte dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2025, approvato definitivamente con la deliberazione ANAC n. 19 del 28/01/2026.

Particolare rilievo assumono anche le Linee guida 2025 sul Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e sul Report del PIAO, adottate con dal DM della Funzione Pubblica 30 ottobre 2025, e dal relativo Manuale Operativo pubblicato il 17 dicembre 2025.

A completare il quadro normativo la recentissima approvazione della direttiva Ue anticorruzione (23 marzo 2026) a larghissima maggioranza: 581 voti a favore, 21 contrari e 42 astensioni. La direttiva UE dovrà essere formalmente adottata dal Consiglio ed entrerà in vigore 20 giorni dopo la pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'UE; poi dovrà essere ratificata dagli stati membri.

➡ La finalità precipua di questa sezione, alla luce delle nuove disposizioni consiste nel **programmare e attuare efficacemente la strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza**. Le misure organizzative adottate per la prevenzione della corruzione e l'attuazione della trasparenza proteggono e creano il Valore Pubblico per il rafforzamento della capacità amministrativa.

L'analisi del risk management in questo PIAO, indispensabile per una corretta conoscenza del rischio corruttivo, è stata effettuata a partire dalle risultanze del monitoraggio finale del PIAO 2025, sulla base delle modifiche normative e/o organizzative intervenute, e quindi con un confronto con i dirigenti e i titolari degli incarichi di elevata qualificazione della Provincia. In particolare, si è proceduto ad una rivisitazione, per alcuni processi, del Catalogo dei rischi.

Parimenti alle annualità precedenti l'integrazione tra la prevenzione del rischio, l'attuazione della misura di contrasto principale, la trasparenza, e tutte le attività dell'ente, ha agevolato una gestione del rischio più efficace e agevole, ma soprattutto caratterizzata da fattibilità attuativa.

Per l'anno 2026 si perseguirà l'obiettivo di delineare le misure di prevenzione (alcune) come veri e propri obiettivi di performance individuale /organizzativa assegnati ai dirigenti. Questo nuovo approccio strategico risponde principalmente a due finalità:

- la prima, quella di responsabilizzare massimamente i responsabili della gestione amministrativa, tecnica e contabile per l'attuazione delle misure di prevenzione del rischio innestandole negli stessi obbiettivi di performance;
- la seconda, quella di unificare la rendicontazione degli obiettivi di gestione, finalizzata alla valutazione della performance, organizzativa ed individuale, con quella della Sezione Rischi corruttivi del PIAO.

➡ La creazione di valore pubblico, che scaturisce dalla programmazione strategica delle attività della Provincia, declinata in obiettivi operativi e di gestione, ha come finalità ultima il rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente.

Nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2026 – 2028 Nota di Aggiornamento al DUP 2026/2028 (approvato con Deliberazione di Consiglio n. 54 del 09/12/2025).

La declinazione degli obiettivi strategici e operativi nel DUP in materia di prevenzione della corruzione è la seguente ➔

OBIETTIVO STRATEGICO PREVENZIONE E CONTRASTO ALLA CORRUZIONE – TRASPARENZA 0101 1.1 ➔	
Indirizzo Strategico: TRASPARENZA E PREVENZIONE Missione: 01	Servizi istituzionali, generali e di gestione Descrizione Obiettivo Strategico: Prevenzione e riduzione del rischio corruttivo nell'ambito delle attività di competenza provinciale agendo sulla responsabilizzazione del personale e sulla diffusione della cultura della legalità ed integrità. Assicurare un maggiore livello di trasparenza.

OBIETTIVO OPERATIVO CODICE DESCRIZIONE PROGRAMMA UNITÀ VALIDITÀ RESPONSABILE 0101/0003
Promuovere processi finalizzati alla prevenzione della corruzione e la trasparenza 0101 – Organi istituzionali 0101 – 1.1.

Sempre nel DUP è possibile verificare un altro obiettivo strategico, che costituisce esso stesso una delle Misure generali di prevenzione del rischio corruttivo (Sistema dei controlli)
➔

OBIETTIVO STRATEGICO PROGRAMMAZIONE E CONTROLLI 00
Indirizzo Strategico: ASSETTO ISTITUZIONALE E CASA DEI COMUNI Missione: 01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione
Descrizione Obiettivo Strategico: Adeguare la struttura dell'Ente alla logica della programmazione e dei controlli, nel rispetto delle scadenze per la presentazione ed approvazione dei documenti di programmazione, implementando sistemi per la verifica dei risultati e dei correttivi da realizzare per il miglioramento dei programmi e delle azioni da realizzare.

In questa Sezione è stata seguita l'impostazione delle sottosezioni previste dal D.M. n. 132/2022, rinviando agli allegati per la documentazione di supporto al Catalogo dei rischi e alla Programmazione della Trasparenza (➔ Elenco degli obblighi anno 2026).

2.3.1 Anagrafica

Si rinvia alla Sezione 1) Anagrafica del PIAO.

2.3.2 Analisi del contesto esterno e interno

Si rinvia alla Sezione 2) SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE del PIAO.

2.3.3 - Conclusioni analisi contesto esterno e interno

I dati rilevati in ordine all'analisi del contesto esterno e interno confermano per la Provincia di Ancona un quadro connotato da un andamento demografico in lieve ma costante decrescita, congiuntamente alla conferma della popolazione straniera residente.

L'economia conferma la tendenza negativa delle annualità precedenti.

Sotto il profilo della sicurezza e della criminalità, le statistiche della qualità della vita evidenziano un peggioramento degli indici di criminalità per la Provincia, ma si descrive anche un territorio caratterizzato da una bassa propensione ai reati in materia di corruzione, indici che fanno confermare l'analisi e la valutazione del rischio del PIAO 2026 con alcune variabili che saranno specificatamente descritte. In generale, con riferimento alla situazione della Provincia di Ancona si dà atto che non sono pervenute dai dipendenti comunicazioni relative a procedimenti penali in corso né a sentenze di condanna, altresì, non sono pervenute segnalazioni tramite il canale del Whistleblowing che abbiano avuto un seguito istruttorio.

Pertanto, alla luce di quanto sopra, non risultano quindi situazioni rilevate o segnalate atte a far ritenere che i rischi in materia di anticorruzione siano accresciuti rispetto alle precedenti annualità del PIAO.

2.3.4 - MAPPATURA DEI PROCESSI. IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI POTENZIALI E CONCRETI

Si rinvia all'allegato *Catalogo dei processi, dei rischi e delle misure*, in cui sono riportati le aree di rischio → n. 9 (vedi tabella n. 1), i processi → n. 46 e i rischi (tabella n. 2), e la sintesi della graduazione del rischio (tabella n.3).

Come anticipato nelle premesse a questa sottosezione, si è proceduto ad un'analisi del *risk management*, indispensabile per una corretta conoscenza del rischio corruttivo, effettuata a partire dalle risultanze del monitoraggio finale del PIAO 2025, e sulla base delle modifiche normative e/o organizzative, e quindi mediante un confronto con i dirigenti e i titolari degli incarichi di elevata qualificazione della Provincia.

Tabella n.1

AREE DI RISCHIO GENERALI E SPECIFICHE				
N.	CODICE	TIPO	AREA DI RISCHIO	RESPONSABILITA'
1	A	GENERALE	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con/senza effetto economico per il destinatario	Area 1.1, 3.4, 3.5, 4.1, 4.2, 4.3
2	B	SPECIFICA	Programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale	Area 1.3
3	C	GENERALE	Contratti pubblici	Area 1.1, 1.5, 1.4. 2.1, 3.1,3.2,3.3, 3.4, 3.5
	C1	SPECIFICA	Contratti pubblici PNRR	Area 1.5 - 3.1
4	D	GENERALE	Acquisizione e gestione del personale	Area 1.3
5	E	GENERALE	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Area 2.1, 2.2, 3.4
6	F	GENERALE	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Area 1.2
7	G	GENERALE	Incarichi e nomine	Tutte le Aree
8	H	GENERALE	Affari legali e contenzioso	Tutte le Aree
9	I	SPECIFICA	Pianificazione territoriale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza	Area 4.2, 4.3, 4.4,

In seguito a questa revisione del risk management a livello corruttivo, quella che segue è la sintesi del catalogo:

Tabella n.2

PIAO IN NUMERI

AREE DI ATTIVITA'	9
PROCESSI	46
RISCHI SPECIFICI	110

Tabella n.3

GRADUAZIONE DEL RISCHIO

<u>NUMERO LIVELLI</u>	<u>LIVELLO ESPOSIZIONE AL RISCHIO</u>	<u>VALORE DI RISCHIO</u>	<u>N. RISCHI</u>
1	IRRILEVANTE	BASSO	0
2	SCARSO	MEDIO-BASSO	45
3	DISCRETO	MEDIO	36
4	CRITICO	ALTO	29
TOTALE RISCHI			110



Per quanto riguarda gli ulteriori aspetti circa l'identificazione del rischio, l'analisi e ponderazione del rischio si rinvia ai documenti allegati al Piano (Catalogo delle aree, dei processi, dei rischi, della valutazione del rischio e delle misure).

B) PARTE FUNZIONALE

2.3.5 - PROGETTAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

In questa parte del Piano, in relazione ai rischi, sono indicate le misure di prevenzione generali e specifiche di trattamento del rischio.

2.3.5.1 - Misure generali

Nella tabella seguente si evidenziano le misure generali di prevenzione della corruzione individuate (n. 11) in relazione ai rischi:

Codice	MISURE GENERALI 2026
MG1	TRASPARENZA
MG2	FORMAZIONE
MG3	CODICE DI COMPORTAMENTO
MG4	SISTEMA DEI CONTROLLI
MG5	ROTAZIONE DEL PERSONALE
MG6	TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)
MG7	PRESIDI ORGANIZZATIVI: INCONFERIBILITA', INCONFERIBILITA' PANTOUFLAGE (DIVIETO DI SVOLGIMENTO ATTIVITA' SUCCESSIVA CESSAZIONE DEL LAVORO)
MG8	AUTORIZZAZIONI INCARICHI PROFESSIONALI

Codice	MISURE GENERALI 2026
MG9	MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI - INFORMATIZZAZIONE DI PROCEDIMENTI E PROCESSI
MG10	PATTO DI INTEGRITA'
MG11	AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE

Trasparenza [MG1]

La trasparenza rimane la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge n. 190/2012. Per la sua attuazione si rinvia al § 2.3.6. Programmazione dell'attuazione della trasparenza.

Formazione del personale [MG2]

Per la misura della Formazione, anch'essa di rilevanza strategica, si rinvia → al Piano di formazione, PIAO Sezione 3.3 Organizzazione e capitale Umano, Formazione del personale.

La Direttiva emanata il 14 gennaio 2025, ha per oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti". La direttiva, che si applica a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 pone l'accento sul ruolo cruciale della formazione nello sviluppo del personale del settore pubblico. L'obiettivo primario è quello di promuovere una cultura dell'apprendimento continuo che consenta di migliorare le competenze del personale, l'efficacia delle istituzioni pubbliche e la qualità dei servizi.

Codice di comportamento [MG3]

La Provincia di Ancona promuove periodicamente interventi formativi sul proprio Codice di comportamento, aggiornato ed approvato da ultimo con decreto del Presidente n. 187/2024 a seguito del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, recante "Ulteriori misure urgenti per la realizzazione del PNRR", in particolare all'art.4 che ha disciplinato l'introduzione, nell'ambito del codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di misure in materia di utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione dei social media, anche se alcune (nuove) prescrizioni erano già state previste nel vigente codice con le integrazioni apportate nel 2022.

Il sistema del controllo sugli atti dirigenziali (Regolamento sui controlli interni) [MG4]

Il sistema dei controlli prevede, in conformità al vigente Regolamento sui controlli interni (→ approvato da ultimo con deliberazione del Consiglio provinciale n. 38 del 29/12/2020), il controllo amministrativo di tipo successivo con la seguente lista di controllo:

CHECK LIST CONTROLLO SUCCESSIVO DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA

Controllo di regolarità amministrativa di tipo successivo LEGENDA DEI RILIEVI	
Lettera identificativa	Tipologia di rilievo formulato
A	Mancata indicazione espressa del responsabile del procedimento ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 241/1990
B	Errore nella qualificazione del soggetto che adotta l'atto
C	Mancato o errato riferimento normativo agli obblighi di pubblicazione
D	Mancato rispetto delle disposizioni sul trattamento e la tutela dei dati personali (D. Lgs. n. 196/2003, così come modificato dal D.lgs. n. 101/2018 e, dal 25/05/2018 anche dal Reg. UE 2016/679).
E	Carenza di motivazione dell'atto
F	Ulteriori rilievi
G	Mancata indicazione della dichiarazione di assenza di conflitto di interessi di cui all'art. 6-bis della Legge n. 241/1990, come introdotto dalla Legge n. 190/2012, da parte del Responsabile del procedimento e Dirigente responsabile

CHECK LIST CONTROLLO SUCCESSIVO DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA (ATTI INERENTI AL PNRR)

Lettera identificativa	Tipologia del controllo
a	Mancato o errato adempimento degli oneri di pubblicazione ai sensi dell'art.37 (<i>Obblighi di pubblicazione concernente i contratti pubblici di lavoro, servizi e forniture</i>) del D. Lgs. 33/2013 e P.N.R.R.
b	Mancata indicazione nell'atto e/o nell'oggetto del CIG, CUP e CUI
c	Mancata indicazione della dichiarazione di assenza di conflitto di interessi di cui all'art. 6-bis della Legge n. 241/1990, come introdotto dalla Legge n. 190/2012, da parte del Responsabile del procedimento e Dirigente responsabile
d	Mancata indicazione della dichiarazione di rispetto del principio del divieto del c.d. doppio finanziamento ai sensi dell'art. 9 del Regolamento (UE) n. 241/2021
e	Assenza del logo NextGenerationEU
f	Mancata indicazione dell'inserimento dell'Opera/lavoro nel Programma Triennale delle Opere Pubbliche

Per l'anno 2026 sono confermate le forme di esercizio del controllo amministrativo di tipo successivo, in particolare con un controllo al 100% degli atti relativi alle fonti di finanziamento PNRR di opere e lavori (determinazioni del Segretario Generale n. 13/2026).

In particolare per l'anno 2026 si è procederà, per una maggiore efficacia dell'attività di controllo, anche in termini di ottica collaborativa e di miglioramento della qualità dell'azione amministrativa dell'Ente, al controllo amministrativo di tipo successivo delle determinazioni campionate con la seguente tecnica di selezione motivata: determinazioni con assunzione di impegno di spesa (in procedura atti: con rilevanza contabile), sulla base della mappatura dei processi connotati con un elevato grado di rischio (ALTO) nel Catalogo dei rischi del vigente PIAO (Allegato n. 2), e tra queste selezionare gli atti relativi a:

- Affidamenti diretti (art. 50 Codice dei Contratti);

- Procedure concorsuali in ambito di acquisizione e gestione del personale;
- Concessioni di vantaggi economici, contributi;
- Collegio consultivo tecnico;
- Appalto integrato;
- Subappalto;
- Utilizzo beni, locazioni e comodati.



Criteri di rotazione del personale [MG5]

Come già rilevato nelle annualità precedenti, l'applicazione della misura della rotazione del personale presenta profili di criticità in relazione all'imprescindibile specializzazione professionale delle posizioni apicali e alla carenza di personale determinata dai vincoli assunzionali; è da evidenziare anche un costante turn over determinato dal fatto che molto spesso i neo assunti rassegnino le dimissioni in quanto utilmente collocati in graduatorie di amministrazioni centrali, più attrattive dal punto di visto contrattuale.

La revisione organizzativa dell'ente, effettuata con decreto del Presidente n. 131 del 14/11/2025, a cui è seguita anche la riattribuzione degli incarichi di titolarità di area organizzativa ha comunque permesso di fatto una rotazione funzionale di alcuni incarichi di responsabilità.



Adozione di misure per la tutela del segnalante (whistleblower) [MG6]

Per l'anno 2026 l'Ente si conferma l'utilizzo della procedura "WhistleblowingIT" per la segnalazione di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica (cd whistleblowing) - adeguamento disciplina della tutela della persona che segnala violazioni (d.lgs. n. 24/2023 e Linee guida deliberazione ANAC n. 311/2023), che consiste in un progetto di Whistleblowing Solutions Impresa Sociale e Transparency International Italia attivo per la Provincia di Ancona dal 2025.

La procedura adottata è rispettosa e conforme alle Linee guida in materia di *whistleblowing* sui canali interni di segnalazione (Linee guida n. 1/2025), approvate dall'ANAC con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025.



Presidi Organizzativi: inconferibilità ed incompatibilità amministratori, incarichi dirigenziali e divieto di attività successive alla cessazione dal servizio (Pantouflage - revolving doors) [MG7]

Nell'anno 2026 saranno adottate le seguenti azioni:

- L'insussistenza delle cause di inconferibilità ed incompatibilità è accertata mediante acquisizione, da parte dell'ufficio competente, di dichiarazione sostitutiva di atto notorio, ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000 e s.m.i., con la predisposizione di apposita modulistica.
- Prima del conferimento di incarichi, ove possibile, gli uffici preposti provvedono ad attivare verifiche d'ufficio, anche a campione, con riferimento in particolare alla

sussistenza dei requisiti morali e ogni eventuale ulteriore indagine ritenuta utile (ad es. verifica camerale al fine di accertare eventuali altre cariche e/o partecipazioni societarie).

- Il dirigente competente esprime parere di regolarità tecnica ed accerta (anche mediante verifiche a campione sulle dichiarazioni rese) che, nel corso dell'istruttoria, siano state rispettate le norme che disciplinano il conferimento degli incarichi, la correttezza della procedura e l'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità varie nei confronti del soggetto a cui andrà conferito l'incarico (soggetto a sua volta tenuto alla compilazione di specifica dichiarazione, utilizzando modulistica fornita dagli uffici competenti).

In materia di pantouflage l'ANAC ha emanato le Linee Guida, aiutando così le pubbliche amministrazioni nell'applicazione del divieto. Con delibera n. 493, approvata dal Consiglio dell'Autorità del 25 settembre 2024, vengono forniti indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori riguardanti il divieto di pantouflage. Ciò allo scopo di affinare le indicazioni già elaborate in passato, orientando ancor meglio le amministrazioni/enti nella individuazione di misure di prevenzione del pantouflage.

Le Linee Guida approvate sono da intendersi come integrative di quanto indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione 2025.

Particolare attenzione all'attuazione della misura in oggetto, che si esplicita mediante:

1. l'inserimento di clausole specifiche/condizioni soggettive nei relativi contratti, capitolati, bandi e seguendo le procedure sopra indicate in caso di accertata violazione;
2. acquisizione, mediante dichiarazione su apposita modulistica della conoscibilità del divieto da parte degli incarichi, all'atto del conferimento/cessazione di coloro che hanno rivestito incarichi di responsabilità.



Autorizzazione incarichi extra-istituzionali [MG8]

Lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, da parte del dirigente, del funzionario o comunque del dipendente, può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi. Con specifico regolamento (deliberazione del Commissario Straordinario nell'esercizio dei poteri della Giunta provinciale n. 178 del 24/6/2014) sono stati disciplinati i criteri e la procedura per l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali da parte del personale dipendente, che si rilascia con una determinazione del dirigente, i cui dati sono pubblicati sul portale PerlaPA (art. 18 D.lgs. n. 33/2013).

Informatizzazione dei procedimenti e processi – Monitoraggio dei tempi procedurali [MG9]

L'informatizzazione di procedimenti e processi contribuisce al monitoraggio continuo ed al controllo dell'attività amministrativa. Per tutti gli uffici dell'Ente la procedura di gestione documentale consente la tracciabilità di tutto il percorso in ordine a tutta la produzione amministrativa dell'ente.

L'ente persegue importanti obiettivi in ambito della transizione digitale, avendo già consolidato la gestione dell'iter informatizzato degli atti amministrativi. Alcuni obiettivi di performance individuale e organizzativa 2026 perseguono l'attuazione di questa misura.

Le amministrazioni provvedono al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali per favorire la tempestiva eliminazione delle anomalie di cui all'art. 33-ter D.L. 179/2012.



Patti di integrità. Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti [MG10]

La misura prevede la specificazione nei bandi di gara, negli avvisi e nelle lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole del protocollo di legalità è causa di esclusione dalla gara. In relazione a tale misura, si precisa che la stessa viene applicata per tutti gli affidamenti gestiti dall'Area appalti e contratti. Sono confermate le modalità e l'applicazione dei protocolli già previsti e di quelli che dovessero essere proposti dal Tavolo Regionale. Si proseguirà inoltre nell'attuazione dell'accordo di collaborazione sottoscritto in data 18/01/2018 tra la Provincia di Ancona e la Guardia di Finanza, in materia di controllo della legalità negli appalti pubblici. In tal caso la collaborazione concerne in particolare la trasmissione da parte della Provincia di Ancona dei contratti stipulati per l'acquisizione di dati ed informazioni.



Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile [MG11]

L'ente continuerà a svolgere le iniziative ed azioni già intraprese in precedenza, volte a sensibilizzare la cittadinanza, ove possibile attraverso eventi specifici, come la Giornata della trasparenza, e anche con la somministrazione di sondaggi e questionari di gradimento o altri eventi analoghi, anche attraverso dei form presenti e accessibili nella home page del sito istituzionali

Per l'anno 2026 la somministrazione continua sul sito istituzionale di sondaggi di rilevazione della soddisfazione degli utenti costituisce obiettivo di performance organizzativa di ente per tutti gli uffici (→ P.O.E 1.1.002).

2.3.5.2 - Misure specifiche

Le ulteriori misure di prevenzione del rischio, da intendersi pertanto aggiuntive rispetto a quelle generali, e denominate **specifiche** (n. 4), sono indicate nella tabella sotto riportata.

CODICE	MISURE SPECIFICHE
MS1	CONTROLLI PRESENZA IN SERVIZIO DEL PERSONALE
MS2	ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI
MS3	POTENZIARE E PRESIDARE IL CONTROLLO SULLE SOCIETÀ IN PARTECIPAZIONE PUBBLICA ED ALTRI ENTI DI DIRITTO PRIVATO
MS4	CODICE DEONTOLOGICO FORENSE



Controlli presenza in servizio del personale [MS1]

Il Segretario Generale - RPCT con il supporto dell'Area Risorse Umane svolgerà appositi controlli circa la presenza in servizio del personale dipendente.

È comunque richiesto ai Dirigenti e ai responsabili delle strutture dell'Ente un puntuale controllo del personale assegnato, nonché di segnalare possibili criticità.



Astensione in caso di conflitto di interessi – [MS2]

Il dipendente che si trova in conflitto di interessi, anche potenziale, lo comunica immediatamente per iscritto. La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al dirigente di riferimento, il quale deve valutare le circostanze al fine di non ledere l'imparzialità dell'agire dell'amministrazione, ai sensi dell'art. 6-bis della legge n.241/1990.

Qualora il conflitto riguardi il dirigente la segnalazione va fatta al RPCT che valuta le iniziative da assumere. Il dirigente o il RPCT comunica per iscritto al personale interessato la propria decisione in merito. Contestualmente copia della comunicazione viene inviata all'Area risorse umane per l'archiviazione nel fascicolo personale del dipendente ed al RPCT.



Potenziare e presidiare il controllo sulle società in partecipazione pubblica ed altri enti di diritto privato [MS3]

Anche se che la Provincia di Ancona non detiene partecipazioni di controllo, questa "misura ulteriore" di prevenzione verrà espletata attraverso:

1. Attività di indirizzo e controllo, per quanto possibile e proporzionata all'importanza della partecipazione;
2. Partecipazione agli organi societari di riferimento;
3. Acquisizione di atti ed informazioni;
4. Verifiche anche attraverso i relativi siti web.



Codice deontologico forense [MS4]

Per le attività ascrivibili agli avvocati dell'ente iscritti all'Albo speciale si prevede come Misura specifica l'osservanza del Codice deontologico forense (il cui aggiornamento è entrato in vigore dal 1° novembre 2025), le cui disposizioni devono essere osservate nello svolgimento dell'attività dell'ufficio legale [Testo del codice sito del Consiglio Nazionale Forense

<https://www.consiglionazionaleforense.it/documents/20182/40227/Codice+deontologico+forense+%28in+vigore+dal+1%C2%B0+novembre+2025%29.pdf/ee0159fa-1255-829a-20eb-d214d595f01c?t=1761942179748>

Integrazione tra performance e anticorruzione e trasparenza PNA 2025

Già dalle annualità precedenti la Sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza prevedeva non solo per gli obiettivi specificamente sottesi a realizzare gli obiettivi strategici del DUP in contrasto con la corruzione.

Quella che segue è la tabella di raccordo tra le misure (alcune), generali e specifiche, di prevenzione del rischio corruttivo, e gli obiettivi di performance 2026 organizzativa e individuale (D.lgs. n. 150/2009).

PIAO 2026		
RACCORDO MISURE → OBIETTIVI DI PERFORMANCE		
Codice	MISURE GENERALI	OBIETTIVI DI PERFORMANCE COD.
MG1	TRASPARENZA → ELENCO OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE PIAO	P.O.E 1.1.001
MG2	FORMAZIONE	P.O.E 1.3.001
MG3	CODICE DI COMPORTAMENTO	P.O.E 1.1.001 P.O.E 1.3.001
MG4	SISTEMA DEI CONTROLLI	1.1.001 2.1.006 2.1.007
MG5	ROTAZIONE DEL PERSONALE	1.3.002
MG6	WHISTLEBLOWER	P.O.E 1.1.001
MG7	PRESIDI ORGANIZZATIVI: INCONFERIBILITA' - INCOMPATIBILITA' - PANTOUFLAGE	P.O.E 1.1.001 P.O.E 1.3.001
MG8	AUTORIZZAZIONI INCARICHI PROFESSIONALI	P.O.E 1.1.001
MG9	INFORMATIZZAZIONE DI PROCEDIMENTI E PROCESSI - MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI	1.2.003 1.2.004 1.1.002 1.1.003 P.O.E 1.1.001
MG10	PATTO DI INTEGRITA'	P.O.E 1.1.001
MG11	AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE	P.O.E 1.1.002 4.2.001 4.2.002
PIAO 2026		
RACCORDO MISURE → OBIETTIVI DI PERFORMANCE		
Codice	MISURE SPECIFICHE	OBIETTIVI DI PERFORMANCE

		COD.
MS1	CONTROLLI PRESENZA IN SERVIZIO DEL PERSONALE	P.O.E 1.1.001
MS2	ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI	P.O.E 1.1.001
MS3	POTENZIARE E PRESIDARE IL CONTROLLO SULLE SOCIETÀ A PARTECIPAZIONE PUBBLICA ED ALTRI ENTI DI DIRITTO PRIVATO	2.1.003
MS4	CODICE DEONTOLOGICO FORENSE	1.6.005

2.3.6 - PROGRAMMAZIONE DELL'ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA

La trasparenza, unitamente alla formazione e all'informatizzazione, costituisce la misura generale più importante dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge n. 190/2012, e della gestione del rischio del PIAO anno 2026.

Il quadro normativo in materia di bilanciamento fra trasparenza e privacy è stato completato con l'adozione da parte dell'Ente di una serie di documenti tra cui il registro delle attività di trattamento, con annesse le misure di sicurezza (D.P. n.30/2019, e la procedura operativa relativa alla gestione delle violazioni di dati personali (D.P. n.66/2019); da ultimi il Regolamento disciplinante ruoli e responsabilità in merito alla protezione e libera circolazione dei dati personali (D.P. n. 193/2019).

È stato nominato il nuovo Responsabile della protezione dei dati (RPD/DPO) della Provincia di Ancona con il Decreto del Presidente della Provincia di Ancona n. 137 del 11/10/2024).

A) Sezione Amministrazione Trasparente. Flussi informativi, responsabili elaborazione, trasmissione e pubblicazione dati



→link: <https://amministrazionetrasparente.provincia.ancona.it/L190/>.

Con riferimento agli obblighi di pubblicazione nella Sezione Amministrazione Trasparente (D.lgs., n. 33/2013 e s.m.i.), l'ANAC, con deliberazione n. 495/2024 (a cui sono seguite le delibere nn.481 e 497 del 2025), pubblicata in GU n. 16 del 21/01/2025, ha adottato **nuovi schemi di pubblicazione e nuovi requisiti di qualità dei dati oggetto di pubblicazione**, finalizzati a promuovere una maggiore trasparenza dell'attività amministrativa pubblica.

In particolare, la richiamata deliberazione ANAC ha approvato, ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013, gli schemi standard di pubblicazione obbligatori riguardanti gli adempimenti previsti dagli articoli 4-bis (**utilizzo delle risorse pubbliche**), 13 (**organizzazione**) e 31 (**controlli su attività e organizzazione**) del citato decreto.

L'intento primario degli schemi adottati è di agevolare e uniformare le modalità di inserimento di dati, documenti e informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente dei siti web istituzionali degli enti locali, semplificando ma soprattutto uniformando la gestione di tale sezione e più in generale degli obblighi di pubblicazione. Questi schemi costituiscono modelli che le amministrazioni sono chiamate a seguire per organizzare, codificare e presentare i dati da pubblicare, definendo in maniera precisa il formato, i contenuti e la frequenza di aggiornamento delle informazioni.

Tale uniformità mira a semplificare sia la fase di pubblicazione per le amministrazioni, sia la fase di consultazione per i cittadini.

Sul punto è completato l'aggiornamento dell'architettura dell'Amministrazione Trasparente dei nuovi schemi per adempiere agli **obblighi di trasparenza**, introdotti dalla deliberazione ANAC n.495/2024 (e s.m.i.).

Oltre all'adozione degli schemi richiamati, che prevedono quindi un formato predefinito tabellare da rispettare, la delibera ANAC n. 495/2024 impone anche l'adozione delle istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di trasparenza (**Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013**, in allegato). In particolare, si richiedono requisiti di qualità, validazione, controlli e garanzia dei dati da pubblicare.

Per adempiere a livello formale e informatico a questo ulteriore requisito dei dati pubblicati (→ **validazione**) si è proceduto ad implementare un ulteriore modulo della procedura ATTI che assolve ai requisiti di qualità, che devono essere garantiti da ogni dipendente che procede alla redazione degli atti e dei dati da pubblicare, e la cui validazione è asseverata dal **firmatario** dell'atto.

I requisiti di qualità oggetto di validazione sono:

1. Integrità
2. Completezza
3. Tempestività
4. Costante aggiornamento
5. Semplicità di consultazione
6. Comprensibilità
7. Omogeneità
8. Facile accessibilità e riutilizzabilità
9. Conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione
10. Indicazione della loro provenienza
11. Riservatezza.

L'allegato "Obblighi di pubblicazione" è stata conformato a matrice della descrizione dei flussi informativi della Provincia e dell'indicazione dei responsabili degli obblighi della trasmissione e della pubblicazione dei dati, come richiesto anche dall'aggiornamento della tabella "Obblighi di pubblicazione" di cui all'allegato n. 2 del PNA 2022, Sottosezione trasparenza PIAO/PTPCT.

La griglia degli obblighi di pubblicazione è stata adeguata alle prescrizioni inerenti al nuovo codice dei contratti (D. Lgs. n. 36/2023), concluso il periodo transitorio, e alle deliberazioni ANAC nn. 261, 263 e 264, in relazione alla digitalizzazione dei contratti pubblici, e in particolare gli schemi di pubblicazione inerenti alla Delibera ANAC n. 495/2024. Si è proceduto all'aggiornamento degli schemi proposti dall'ANAC.

La Provincia di Ancona individua nell'allegato "Obblighi di pubblicazione" gli adempimenti connessi alla pubblicazione dei dati nella Sezione Amministrazione Trasparente nelle sottosezioni di riferimento di primo e secondo livello. I dirigenti sono i referenti del Responsabile della Trasparenza.

I dirigenti sono pertanto individuati come fonte informativa – a livello di area organizzativa- e costituiscono la fonte dei dati da pubblicare. Sono responsabili della veridicità del contenuto del dato pubblicato e del loro aggiornamento a seguito di variazione del dato o a seguito di richiesta.

Nell'anno 2026 si procederà con l'utilizzo dell'applicativo specifico nella procedura della gestione documentale Atti Amministrativi mediante il quale procedere in modo automatico alla pubblicazione di quasi tutti i contenuti della Sezione Amministrazione Trasparente, completando così la completa informatizzazione dei flussi informativi da pubblicare nella Sezione in oggetto.

Nel caso in cui l'obbligo di pubblicazione non riguarda le funzioni o la struttura della Provincia di Ancona è stato evidenziato come "Obbligo non pertinente", così come previsto anche nel §. 2 della deliberazione n. 1310/2016.

Nei casi in cui invece l'obbligo di pubblicazione può riguardare tutte le aree sarà indicato come responsabile l'Area competente.

B) Accesso documentale, civico e generalizzato: regolamento e registro degli accessi.

Con deliberazione di consiglio provinciale n. 51 del 27/10/2017 è stato approvato il nuovo "Regolamento in materia di accesso documentale, civico e generalizzato" della Provincia di Ancona disponibile al link con una sezione dedicata al "Diritto di Accesso", direttamente accessibile dalla home page del sito istituzionale e della Sezione amministrazione trasparente, Altri Contenuti → <http://www.provincia.ancona.it/Diritto-di-Accesso>.

Per la redazione del Registro degli accessi (obbligo semestrale) è stato disposto che nella fase della protocollazione informatica della documentazione in arrivo che richiede un accesso – di qualsiasi tipologia – il dipendente che procede alla protocollazione (in entrata e in uscita) dovrà, nella procedura informatica del protocollo, selezionare nel campo "Tipo documento" la voce Accesso agli atti, anche se la parola accesso non è presente nell'oggetto della richiesta, in modo da ricavare, in ogni momento la statistica relativa alle varie richieste di accesso.

La pubblicazione del registro sugli accessi per ogni semestre di riferimento sulla Sezione Amministrazione Trasparente è effettuata nella sottosezione Altri contenuti → Accesso civico.

C) Albo pretorio on line

Pur non rientrando nell'alveo normativo della trasparenza, la regolamentazione dell'Albo pretorio on line è riportata per le implicazioni e connessioni con alcune sottosezioni dell'Amministrazione Trasparente. Gli atti interessati alla pubblicazione nella sezione Albo pretorio on line sono:

1. Deliberazioni di Consiglio e dell'Assemblea dei Sindaci
2. Regolamenti
3. Decreti presidenziali
4. Ordinanze
5. Atti amministrativi di carattere generale
6. Determinazioni dirigenziali
7. Bandi di selezione del personale
8. Atti su richiesta di altri enti.

Le deliberazioni, i decreti e le determinazioni dirigenziali inerenti al contenzioso (a titolo esemplificativo: costituzione in giudizio, patrocinio legale), al fine del rispetto della normativa sulla tutela dei dati, e per garantire la tutela giudiziaria dell'ente sono pubblicati mediante pubblicazione del solo oggetto dell'atto. In virtù del segreto professionale e al fine di salvaguardare la riservatezza nei rapporti tra difensore e Provincia di Ancona, sono soggetti al differimento dell'accesso i seguenti documenti:

- a) pareri resi in relazione a lite in potenza o in atto e la inerente alla corrispondenza;
- b) atti defensionali;
- c) corrispondenza inerente agli affari di cui ai punti a) e b).

I pareri legali sono inoltre sottoposti al segreto professionale di cui all'art. 622 c.p. e art. 200 c.p.p. Il differimento cessa con il passaggio in giudicato della sentenza che conclude il contenzioso.

2.3.7 - CONCLUSIONI

La redazione, la gestione, l'attuazione e il monitoraggio della Sezione 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza del Piano integrato di attività e organizzazione, connotano il sistema di prevenzione della corruzione per l'anno 2026 della Provincia di Ancona, in particolare della gestione del rischio come un sistema integrato che mira alla prevenzione dei fenomeni corruttivi anche attraverso la procedimentalizzazione dell'attività amministrativa (→ gestione documentale) dell'Ente.

L'integrazione con il ciclo della performance ambisce a definire l'attuazione delle misure del rischio che, in alcuni casi, assumono la forma di un vero e proprio obiettivo di performance, organizzativa di ente e/odi settore e/o individuale, per l'anno di riferimento.

2.3.8 - ALLEGATI

Alla presente Sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO sono allegati, per costituirne parte integrante e sostanziale, i seguenti documenti:

1. Catalogo delle aree, dei processi, dei rischi e delle misure;
2. Valutazione del rischio;
3. Obblighi di pubblicazione 2026 Sezione Amministrazione Trasparente;
4. Indicatori delle misure;
5. Modulistica per gli adempimenti dell'art. 14, comma 1, lett. d, e, d.lgs. n. 33/2013, e dell'art. 20 d.lgs. n. 39/2013.

3 - SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA E PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Contenuti e finalità

L'articolo 6 del D. Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n.75/2017 ha ridefinito le finalità del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), individuandole nell'ottimizzazione dell'impiego delle risorse pubbliche disponibili e nel perseguimento di obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. Il PTFP rappresenta inoltre il presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento ai sensi dell'art. 35, comma 4, D. Lgs. n. 165/2001.

La medesima norma precisa il contenuto del piano, stabilendo per quel che interessa gli enti locali quanto segue:

- deve essere coerente con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance*;
- deve essere coerente con le Linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter del medesimo D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 (il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'08.05.2018, pubblicato G.U.R.I. Serie Generale n. 173 del 27.07.2018, aggiornate con Decreto interministeriale del 22.07.2022, pubblicato in G.U.R.I. Serie Generale n.215 del 14.09.2022);
- deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- in sede di definizione del piano, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo sopra richiamate, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;
- resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Il predetto art. 6 D. Lgs. 165/2001 prevede inoltre che, qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33 del medesimo testo unico e, quindi, le procedure finalizzate alla loro riduzione.

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 prevede altresì che all'interno del piano le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2 (assunzione delle categorie protette di cui alla Legge n. 68/1999 e del coniuge superstite e figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata).

Il comma 6 dell'art. 6 precisa poi che “le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo” ossia, appunto, all'adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale, “non possono assumere nuovo personale”.

La programmazione dei fabbisogni del personale, pertanto, avviene a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa ed in coerenza con essa, tenuto conto della rimodulazione della dotazione organica, delle proposte dei Dirigenti, dell'attuale quadro legislativo in materia di reclutamento delle risorse umane, delle citate linee di indirizzo per la predisposizione del piano e della normativa in materia di PIAO che, dal 2022, assorbe il piano triennale dei fabbisogni del personale.

Integrazione nel PIAO

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 131/2021, per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Il comma 2 dell'art. 6 precitato prevede che il PIAO definisca, tra l'altro, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b) (cioè quelle formative), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali.

In attuazione della predetta norma, con D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81, è stato previsto che il piano triennale dei fabbisogni del personale viene assorbito in un'apposita sezione del PIAO.

Con successivo Decreto interministeriale del 30 giugno 2022, n. 132, è stato adottato il “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione” il quale prevede, all'art. 4, la sezione definita “Organizzazione e Capitale umano” e, al suo interno, la sottosezione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, la quale a norma di detto decreto e del Piano tipo ad esso allegato, deve evidenziare:

- la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

- eventuali obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse, ossia un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica;

- le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;

- le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;

- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

L'adozione del PIAO e, con esso, del piano triennale dei fabbisogni del personale rappresenta presupposto necessario per l'assunzione di nuovo personale. La sua mancata adozione comporta, infatti, tra l'altro, il divieto di assunzioni di personale o di conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati (art. 6 comma 6 D. Lgs. 165/2001; art. 6 comma 7 D.L. n. 80/2021 convertito nella Legge n. 131/2021; art. 10 comma 5 D. Lgs. 150/2009).

Quadro normativo

L'art. 1, comma 844, della Legge 205/2017 prevede, tra l'altro, che le Province delle Regioni a statuto ordinario definiscono un **piano di riassetto organizzativo** finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56, ai fini del ripristino delle capacità assunzionali.

Dal 2018, terminati i vincoli alle assunzioni, la Provincia ha potuto progressivamente incrementare la consistenza della dotazione organica per rispondere ai fabbisogni emersi, nel rispetto dei vincoli di spesa e di reclutamento.

Si ritiene opportuno evidenziare l'attuale quadro normativo sui vincoli di spesa e di reclutamento, per poi illustrare sinteticamente i fabbisogni alla base del PTFP, quindi scendere all'analisi della capacità assunzionale della Provincia di Ancona e rappresentare infine il PTFP 2026-2028.

Si riportano di seguito i vincoli di spesa e reclutamento ad oggi vigenti:

- la **Legge n. 68 del 12.03.1999** impone obblighi assunzionali a tutela del diritto al lavoro dei disabili e altre categorie protette;
- **l'art. 19, comma 8, della Legge 28.12.2001, n. 448**, stabilisce che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449/97;
- **l'art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006 n. 296**, come modificato dall'art. 14, comma 7, del D.L. n. 78 del 31.05.2010, convertito in L. n. 122/2010, nonché dall'art. 16 della L. n. 160/2016, impone agli enti locali l'obbligo di assicurare la riduzione delle spese di personale garantendo, tra l'altro, il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale;

- **l'art. 1, comma 557-quater, della medesima Legge 27.12.2006 n. 296**, stabilisce che, ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione medesima (introdotta, appunto, con Decreto – Legge 24 giugno 2014, n. 90; quindi il triennio da considerare è il 2011-2012-2013);
- **l'art. 17 del D.L. n. 162 del 30/12/2019** che ha esteso alle Province la disciplina in materia di capacità assunzionali già prevista per Regioni e Comuni dall'art. 33 del D.L. 30.04.2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28.06.2019, n. 58;
- **il D.M. 11.01.2022** ha dato attuazione all'art. 33, comma 1-bis del decreto-legge n. 34 del 2019 nei seguenti termini:
 - l'art. 4, comma 1, individua i valori soglia del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
 - l'art. 4, comma 3, stabilisce che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del valore soglia, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore ai valori soglia;
 - l'art. 7, comma 1, dispone che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Rappresentazione della consistenza di personale al 31/12/2025:

Per l'elaborazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (P.T.F.P.) si è tenuto conto dello stato attuale della dotazione organica e si procede con l'analisi delle carenze di risorse umane nell'ente.

La struttura organizzativa della Provincia di Ancona è così costituita:

Presidente

Segretario Generale

SETTORE I - AMMINISTRAZIONE GENERALE E STAFF

Dirigente I Settore

SETTORE II - PROGRAMMAZIONE E BILANCIO

Interim al Dirigente I Settore

SETTORE III - LAVORI PUBBLICI

Dirigente III Settore

SETTORE IV - AMBIENTE E GOVERNO DEL TERRITORIO

Incarico art.110 comma 1 - D. Lgs. 267/2000 (T.U.E.L.) fino al 15/03/2026

Interim al Dirigente del III Settore dal 16/03/2026

I settori si compongono di Aree come visibile sul sito istituzionale Sezione:

Amministrazione Trasparente >> Organizzazione >> Articolazione degli uffici

Detto piano considera:

- la dimensione quantitativa delle “risorse personale”, per perseguire obiettivi di adeguatezza e di “corretto dimensionamento” delle strutture, in relazione al mantenimento dei servizi, al soddisfacimento delle esigenze che l’amministrazione è chiamata a perseguire ed al raggiungimento degli obiettivi di programmazione;
- la dimensione qualitativa riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, in ragione dell'evoluzione anche tecnologica del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Nella tabella seguente è rappresentata la **consistenza del personale alla data del 31 dicembre 2025** con l’indicazione del personale in servizio suddiviso per Area e per profilo professionale. Tale consistenza costituisce il punto di partenza per poter pianificare il nuovo fabbisogno necessario a realizzare gli obiettivi di valore pubblico dell’ente ed allocare in modo efficiente le risorse umane già in organico e quelle oggetto di nuova assunzione.

Dotazione stabile

Area	profilo professionale	totale dipendenti
Dir	Dirigente	2
Area dei funzionari e delle Elevate Qualificazioni	Avvocato	1
Area dei funzionari e delle Elevate Qualificazioni	Funzionario amministrativo	25
	Funzionario contabile	12
	Funzionario informatico	5
	Funzionario tecnico *	24
	Funzionario Geologo	1
	Funzionario di Polizia Locale	2
Area degli Istruttori	Istruttore di polizia locale	10
	Istruttore amministrativo	14

	Istruttore contabile	7
	Istruttore di vigilanza ambientale	2
	Istruttore geometra	18
	Istruttore informatico	5
	Istruttore perito tecnico	2
Area degli Operatori Esperti	Operatore amministrativo esperto	14
	Operatore commesso esperto	1
	Operatore stradale esperto	25
	Operatore autista esperto	2
	Operatore tecnico esperto	2
		174

*di cui un funzionario nominato dirigente a T.D. ai sensi dell'art. 110 del D.L.G.S.267/2000
Fabbisogni di personale nel triennio 2026 – 2028:

La programmazione dei fabbisogni deve svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari e in maniera

coerente con il ciclo della programmazione finanziaria dell'Ente, in armonia con gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche dell'ente e con gli obiettivi specifici individuati con cadenza triennale, rivisti annualmente in relazione alle mutazioni delle esigenze normative, organizzative e funzionali. Particolare attenzione va posta sulle professionalità infungibili, sulle nuove professioni e le competenze professionali innovative, sul potenziamento delle funzioni istituzionali dell'ente, piuttosto che su quelle di back office, evitando logiche di mera sostituzione.

Si richiamano a tal riguardo le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche, emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con decreto del 08.05.2018. In base ad esse le amministrazioni, nell'ambito del proprio PTFP, fermo restando il rispetto dell'indicatore di spesa potenziale massima – che, per le regioni e gli enti territoriali sottoposti a tetti di spesa del personale, resta quello previsto dalla normativa vigente - possono procedere annualmente alla **rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale**, in base ai fabbisogni programmati, prevedendo la copertura dei posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e indicando nel medesimo Piano, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le risorse finanziarie destinate alla attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. Nel PTFP la **dotazione organica** va espressa, quindi, **in termini finanziari**, ossia "in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche". Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge.

Con Decreto del Presidente n.61 del 08/05/2025 è stato approvato il PIAO per il triennio 2025/2027 e successivamente con Decreto del Presidente n.112 del 16/09/2025 la modifica dell'allegata Sezione contenente il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2025-2027. In data 14/11/2025, con Decreto Presidenziale n.131, è stata effettuata la revisione dell'assetto Organizzativo dell'Ente, ed approvata la nuova struttura dei Settori e la Mappa delle Funzioni.

Con apposita nota, prot. n. 1034 del 13/01/2026, è stato richiesto ai dirigenti dell'Ente di attestare l'assenza di eventuali eccedenze e di indicare i rispettivi fabbisogni di personale.

Nello specifico il P.T.F.P. della Provincia di Ancona è stato predisposto tenendo conto:

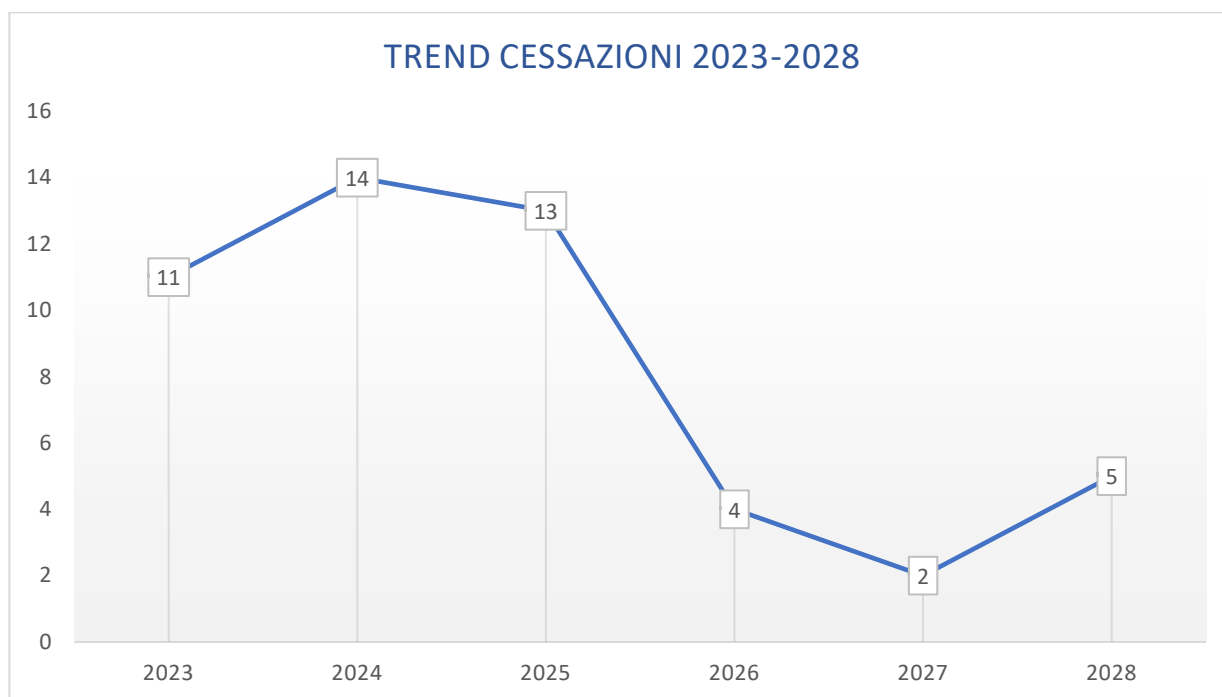
- della pianificazione pluriennale delle attività e della performance nonché delle linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. 165/20011 come modificato con D. Lgs. 75/2017;
- la Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 36 del 09/10/2025 di approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2026 - 2028;
- la Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 54 del 09/12/2025 di approvazione della Nota di aggiornamento al DUP 2026 -2028;
- n la Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 58 del 16/12/2025 di approvazione del Bilancio di previsione 2026 -2028;
- della consistenza della dotazione organica del personale in servizio e della relativa spesa;
- della sostenibilità finanziaria introdotta per le Province dal nuovo Decreto 11 gennaio 2022 in attuazione dell'art. 33 del Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 24.

Cessazioni triennio 2026 - 2028

La dinamica delle assunzioni che si prospettano per il triennio 2026-2028 ha tenuto conto del trend di cessazioni che si ipotizza avverranno sulla base dei pensionamenti:

	Profilo Professionale	Cessazioni 2026	Cessazioni 2027	Cessazioni 2028	
	Dirigenti	0	0	1	
	Sub-totale	0	0	1	
	Operatore Stradale Esperto	1	0	0	
	Sub-totale	1	0	0	
	Istruttore di polizia locale	0	0	1	
	Istruttore amministrativo	0	1	0	
	<i>Istruttore di vigilanza ambientale</i>	0	0	0	
	<i>Istruttore Informatico</i>	0	0	0	
	Sub-totale	0	1	1	
	Funzionario Amministrativo	2	0	2	
	Funzionario Contabile	1	0	0	
	Funzionario informatico	0	0	0	
	Funzionario tecnico	0	1	1	
	Sub-totale	2	1	3	
	Totale dipendenti	3	2	5	Tot.10

Per meglio rappresentare il trend delle cessazioni si prende a riferimento il sessennio 2023/2028.



La spesa del personale – capacità assunzionale

Gli Enti locali hanno subito per oltre un decennio una severa disciplina vincolistica in materia di spese per il personale, in particolare il vincolo finanziario sulla dotazione organica è rappresentato dalla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 in base all'art. 1 comma 557-quater Legge 296/2006.

Per la Provincia di Ancona la spesa potenziale massima (media del triennio 2011-2013) ammonta ad €16.711.835,00.

Relativamente al personale a tempo determinato la Provincia di Ancona, ai fini del controllo del rispetto del limite dettato dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, deve rispettare il seguente limite di spesa:

Descrizione	2009	LIMITE (100%)
Personale a T.D., convenzioni, collaborazione coordinata e continuativa, formazione lavoro, lavoro accessorio, ecc.	€ 347.213,89	€ 347.213,89

Incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti

L'aggiornamento del DUP 2026/2028, approvato con delibera del Consiglio provinciale n.36 del 09/10/2025, al capitolo dedicato, definisce le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, ai sensi del D.M. 25/7/2023. Il prospetto che segue riporta la tabella inserita nel DUP che evidenzia i fabbisogni finanziari per le nuove assunzioni, sostenibili con gli equilibri di bilancio 2026/2028.

<u>BILANCIO 2026-2028 CALCOLO INCIDENZA SPESA PERSONALE - FABBISOGNO</u>			
<u>ENTRATE</u>	RENDICONTO 2022	RENDICONTO 2023	RENDICONTO 2024
TITOLO I	31.900.612,18	34.439.745,11	36.851.908,20
TITOLO II	8.083.343,82	7.860.342,21	7.895.028,28
TITOLO III	3.498.395,13	2.852.356,12	2.860.894,29
INCENTIVI (+ CPDEL)	-159.634,29	-227.276,68	-188.244,67
TOTALE	43.322.716,84	44.925.166,76	47.419.586,10
		<i>MEDIA</i>	<i>45.222.489,90</i>
		FCDE Spesa Missione 20	- 137.116,85
		<u>ENTRATE come da D.M.</u>	45.085.373,05
		<u>SPESE PERSONALE 2024</u>	
		Macro 101	8.022.492,25
		Voci di spesa 1.03.02.12 (Personale flessibile/interinale)	59.372,71
		Arretrati	-7.174,38
		TOTALE	8.074.690,58
		INCIDENZA SPESA PERSONALE (Valore soglia)	<u>17,91%</u>
<u>MASSIMA SPESA DEL PERSONALE</u>		19,70%	8.881.818,49

La tabella che precede può essere fin d'ora adeguata ai nuovi valori del Rendiconto 2025, in fase di approvazione, attestando la certezza degli importi definiti per le Entrate dei Titoli I -II -III, degli incentivi e del FDCE.

La seguente tabella riporta gli aggiornamenti descritti con indicazione finale della spesa massima del personale sostenibile per la Provincia di Ancona, sulla base del calcolo del "valore soglia", della vigente normativa.

BILANCIO 2026-2028 CALCOLO INCIDENZA SPESA PERSONALE - FABBISOGNO			
ENTRATE	RENDICONTO 2023	RENDICONTO 2024	RENDICONTO 2025
TITOLO I	34.439.745,11	36.851.908,20	38.046.547,68
TITOLO II	7.860.342,21	7.895.028,28	7.714.521,90
TITOLO III	2.852.356,12	2.860.894,29	3.626.122,32
INCENTIVI (+ CPDEL)	-227.276,68	-188.244,67	-218.419,72
TOTALE	44.925.166,76	47.419.586,10	49.168.772,18
		MEDIA	47.171.175,01
		FCDE Spesa Missione 20	152.456,00
		ENTRATE come da D.M.	47.018.719,01
		SPESE PERSONALE 2025	
		Macro 101	8.052.830,40
		Voci di spesa 1.03.02.12 (Personale flessibile/interinale)	18.498,29
		Arretrati	
		TOTALE	8.071.328,69
		INCIDENZA SPESA PERSONALE (Valore soglia)	17,17%
MASSIMA SPESA DEL PERSONALE		19,70%	9.262.687,65

**SPESA PERSONALE - TRIENNIO 2026/2028 - AGGIORNATA CON RINNOVI CONTRATTUALI 2022-2024
E ART. 14, comma 1-bis, del D.L. 14 marzo 2025, n. 25 - INCREMENTO FONDO RISORSE DECENTRATE**

SPESE PERSONALE	2026	2027	2028
Macro 101	9.238.064,44	9.202.530,44	8.997.530,44
PTFP 2026/2028	394.372,00		
Voci di spesa 1.03.02.12..... (Personale flessibile/interinale)			
Incentivi	- 385.660,86	- 274.240,86	- 274.240,86
Arretrati	- 341.636,00		
Totale Spesa Personale	8.905.139,58	8.928.289,58	8.723.289,58
Ulteriore margine di spesa rispetto al valore soglia	357.548,07	334.398,07	539.398,07

Strategia di copertura e Programmazione delle assunzioni Fabbisogno 2026 - 2028

La Provincia di Ancona può procedere, come indicato nel prospetto, ad assunzione di personale nei limiti del valore soglia del 19,70 %, calcolato sulla base dei criteri specificati dal D.M.11/01/2022, per un importo massimo di spesa del personale (macro 01) pari a 9.262.687,65 euro.

La tabella che precede evidenzia l'importo complessivo del PTFP 2026/2028 per un importo di € 394.372,00 per l'annualità 2026, importo che si riferisce alla spesa di nuove figure professionali che troveranno dettaglio nelle seguenti tabelle.

La realizzazione del Piano assunzionale per l'anno 2026 rientra nello stanziamento di bilancio 2026 ed ammonta a € 394.372,00, al netto della maggiore spesa per rinnovi contrattuali 2026. Tale Piano include l'assunzione di nuovi profili del Piano 2026 a T.I. e di alcune trasformazioni da part time a tempo pieno, nonché l'assunzione di personale a T.D. (n. 1 art. 90, n. 1 art. 110 e n. 1 TD art. 36 per 8 mensilità), finanziati con il medesimo bilancio nei capitoli della spesa del personale e delle nuove assunzioni.

Il valore soglia, come si evince dal prospetto, presenta un ulteriore margine di spesa per nuove assunzioni, pari a € 357.548,07 per il 2026, € 334.398,07 per il 2027 e € 539.398,07 per il 2028, che potrà essere sviluppato successivamente a seguito delle verifiche di sostenibilità finanziaria, che ne consentono il finanziamento.

La spesa indicata nel prospetto per l'anno 2027 e 2028 include tutta la spesa annua del Piano 2026.

Non sono invece ancora programmate nuove assunzioni.

La ricerca del personale potrà utilizzare molteplici canali:

- procedure di mobilità tra Enti (art. 30 D. Lgs. 165/2001);
- procedure concorsuali;
- procedure con utilizzo di proprie graduatorie e graduatorie di altri Enti, mediante apposito accordo.

Del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale relativo al triennio 2025 – 2027, di cui al Decreto del Presidente n.161 del 16/09/2025, residuano ancora:

Programmazione del precedente piano assunzionale triennio 2025_2027 (Decreto del Presidente n.112 del 16/09/2025) Residuo Piano assunzionale 2025

N. POSTI	AREA	PROFILO	ASSEGNAZIONE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
2	Area degli Operatori Esperti	Operatore Stradale Esperto	Settore III - Area Viabilità, Gestione e sviluppo	concorso pubblico - scorrimento graduatoria
1	Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo	Settore II - Area Bilancio, Controllo ed Enti Partecipati	Scorrimento graduatoria tempo parziale 30 ore settimanali
1	Area degli Istruttori	Istruttore informatico	Settore I - Area Informatica	part time 18 h. - mobilità

				esterna/concorso pubblico/scorrimento graduatorie altri enti
--	--	--	--	--

Programmazione Annualità 2026

N. POSTI	AREA	PROFILO	ASSEGNAZIONE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
1	Area dei Funzionari	Funzionario Tecnico	Settore III - Area Viabilità e Gestione Sviluppo	Mobilità esterna/concorso pubblico/ scorrimento graduatorie altri Enti
1	Area dei Funzionari	Funzionario Informatico	Settore I - Area Informatica e Telematica	Mobilità esterna/concorso pubblico/ scorrimento graduatorie altri Enti

Limitatamente alla programmazione dell'annualità 2025 si rappresenta che:

- relativamente al reclutamento delle n.2 unità di Operatore Stradale Esperto questo Ente intende procedere alla copertura della seconda unità prevista, mediante scorrimento della graduatoria del concorso pubblico in atto, anziché mediante mobilità volontaria esterna, il cui avviso verrà annullato. L'Amministrazione, individua nel pubblico concorso, il rispetto del principio del più ampio accesso dall'esterno, permettendo di attingere a un bacino di candidati potenzialmente illimitato, favorendo il ricambio generazionale e l'ingresso di nuove professionalità;
- relativamente al reclutamento di n.1 unità delle 2 di istruttore amministrativo a tempo parziale 30 ore settimanali, non è stato possibile dare corso all'assunzione ivi prevista da assegnare al Settore II – Area Bilancio, per esaurimento della graduatoria; anche nel Piano 2026 la figura non è stata prevista ma le relative risorse sono state utilizzate a favore dell'Area Concessioni;
- a seguito delle dimissioni di n.1 delle due unità di profilo professionale Funzionario Amministrativo, ivi stabilite, non si prevede la copertura della stessa posizione, ma l'introduzione di un nuovo profilo professionale rispondente alle mutate esigenze organizzative.

La spesa per sostenere la programmazione residua dell'anno 2025, sopra indicata, è prevista nel macro 101 – spesa del personale del Bilancio 2026/2028, mentre le figure del Piano 2025/2026 – anno 2026 sono incluse nella nuova programmazione con la relativa spesa.

Con riferimento all'annualità 2026, si rappresenta che il 15/03/2026 è giunto a scadenza l'incarico dirigenziale conferito ai sensi dell'art. 110 del D. Lgs. 267/2000 relativamente al Settore IV, poiché legato alla durata del mandato del Presidente della Provincia. Si è provveduto ad assegnare l'interim del IV Settore al Dirigente del III Settore, giusto D.P. n. 44/2026.

Ciò detto vengono riepilogate tutte le assunzioni, aggiornando quelle già programmate nel triennio 2025_2027.

**Procedure presenti nella precedente programmazione PTFP 2025/2027
Decreto del Presidente n.112/2025**

N. POSTI	AREA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	ASSEGNAZIONE	PIANO ANNUALE 2025 ancora da attuare	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
2	Area degli Operatori Esperti	Operatore Stradale Esperto	Settore III - Area Viabilità	€ 59.200,00	concorso pubblico – procedura avviata
1	Area Istruttori	Istruttore Informatico	Settore I - Area Informatica	16.355,00	concorso pubblico part time – procedura avviata
N. POSTI	AREA	PROFILO	ASSEGNAZIONE	PIANO ANNUALE 2026	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
2	Area dei Funzionari e delle E.Q.	Funzionario Tecnico	Settore III - Area Viabilità	35.540,00	scorrimento graduatorie/mobilità esterna/concorso pubblico
		Funzionario Informatico	Settore I - Area Informatica e Telematica	35.540,00	scorrimento graduatorie/mobilità esterna/concorso pubblico

Di seguito si rappresenta il Piano del Fabbisogno di personale a tempo indeterminato aggiornato relativamente al triennio 2026-2028 ed il Piano del Fabbisogno del Personale a tempo determinato annualità 2026:

PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2026					
N. POSTI	AREA	PROFILO	ASSEGNAZIONE	PIANO ANNUALE 2026	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
1	Area degli Operatori Esperti	Operatore Stradale Esperto	Settore III - Area Viabilità	€ 29.600,00	scorrimento graduatorie/mobilità esterna/concorso pubblico

2	Area degli Istruttori	istruttore geometra	Settore IV - Area Governo del Territorio	€ 32.710,00	scorrimento graduatorie/mobilità esterna/concorso pubblico
		istruttore contabile	Settore III - Area Concessioni, autorizzazioni e Patrimonio	€ 6.500,00	mobilità esterna (la spesa è compresa nel macro 101 – spesa del personale, ad eccezione dell'incremento che deriva dal rinnovo contrattuale e dalla trasformazione a <i>full time</i>)
2		Istruttore Amministrativo	Settore I - Area Affari Generali	€ 10.902,00	costo trasformazione n.1 unità da tempo parziale 30 ore settimanali a tempo pieno
		Istruttore Amministrativo	Settore III - Area Ponti e Trasporti		costo trasformazione n.1 unità da tempo parziale 30 ore settimanali a tempo pieno
4	Area dei Funzionari e delle E.Q.	Funzionario Tecnico	Settore III - Area Edilizia	€142.160,00	scorrimento graduatorie/mobilità esterna/concorso pubblico
		Funzionario Amministrativo	Settore I - Area Polizia Locale		scorrimento graduatoria
			Settore I - Area Avvocatura		riassunzione unità
			Settore III - Area Viabilità		scorrimento graduatoria
				€ 221.872,00	PTFP 2026

PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO ANNO 2026					
N. POSTI	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	ASSEGNAZIONE	PIANO ANNUALE	
				ANNO 2026	
1		incarico dirigenziale ai sensi art. 110, c. 1 del D.Lgs. N.267/2000	Settore IV	€ 127.000,00	la spesa dell'incarico ai sensi dell'art. 110 già stanziata nel Macro 101 per l'annualità 2026
1	Area degli Istruttori	istruttore amministrativo	Assunzione ai sensi art. 90 del D. Lgs. N.267/2000	€ 23.500,00	La spesa dell'art. 90 già stanziata nel Macro 101 per l'annualità 2026
1	Area degli Istruttori	Istruttore	Assunzione ai sensi art. 36 D.Lgs165/2001	€ 22.000,00	Scorrimento graduatorie
				€ 172.500,00	PTFP 2026 – TD

Si elenca il fabbisogno di personale che potrà costituire oggetto di implementazione successiva del Piano del Fabbisogno 2026-2027, la cui realizzazione è subordinata alla modifica del DUP ed alla copertura finanziaria.

PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2026					
N. POSTI	AREA	PROFILO	ASSEGNAZIONE		MODALITA' DI RECLUTAMENTO
1	Area degli Operatori Esperti	Operatore Stradale Esperto	Settore III - Area Viabilità	€ 29.600,00	scorrimento graduatorie/mobilità esterna/concorso pubblico
3	Area degli Istruttori	istruttore di polizia locale	Settore I - Area Polizia Locale	€ 98.130,00	scorrimento graduatoria
		istruttore geometra	Settore III		scorrimento graduatorie/mobilità esterna/concorso pubblico
		istruttore geometra	Settore IV - Area Valutazioni e Autorizzazioni Ambientali		scorrimento graduatorie/mobilità esterna/concorso pubblico
4	Area dei Funzionari e delle E.Q.	Funzionario Tecnico	Settore IV - Governo del Territorio	€ 142.160,00	scorrimento graduatorie/mobilità esterna/concorso pubblico
		Funzionario Informatico	Settore I - Area Informatica e Telematica		mobilità esterna
		Funzionario Tecnico	Settore IV - Governo del Territorio		mobilità esterna
		Funzionario Amministrativo	Settore II - Area Economato, Impianti Termici, Provveditorato e Servizio Scolastici		scorrimento graduatorie/mobilità esterna/concorso pubblico
PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO ANNO 2026					
N. POSTI	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	ASSEGNAZIONE		

1		Istruttore contabile		€ 22.000,00	Assunzione t.d./contratto di somministrazione lavoro
1		istruttore amministrativo		€ 22.000,00	assunzione t.d. Scorrimento graduatoria/utilizzo graduatoria altri enti

PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2027					
N. POSTI	AREA	PROFILO	ASSEGNAZIONE	PIANO ANNUALE 2027	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
1	Area degli Operatori Esperti	Operatore Stradale Esperto	Settore III - Area Viabilità	€ 29.600,00	scorrimento graduatorie/mobilità esterna/concorso pubblico
1	Area degli Istruttori	istruttore di polizia locale	Settore I - Area Polizia Locale	€ 32.710,00	scorrimento graduatoria
2	Area dei Funzionari e delle E.Q.	Funzionario Tecnico	Settore IV - Pianificazione e Programmazione - SIT	€ 71.080,00	scorrimento graduatorie/mobilità esterna/concorso pubblico
		Funzionario Contabile	Settore II - Area Bilancio, controllo ed Enti partecipati		scorrimento graduatorie/mobilità esterna/concorso pubblico

PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2028					
N. POSTI	AREA	PROFILO	ASSEGNAZIONE	PIANO ANNUALE 2028	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
Annualità da programmare					

Riepilogo

Anno 2026			Note

personale a tempo indeterminato	costo fabbisogno tempo indeterminato		Alcune spese sono già state inserite nel Macro 101 (PTFP anno 2025).
	totale spesa del fabbisogno 2026 tempo indeterminato	€ 221.872,00	
personale a tempo determinato art.90 D. Lgs. N.267/2000	costo assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 del D. Lgs. N.267/2000	€ 23.500,00	** la spesa è già finanziata a Bilancio nel Macro 101
personale a tempo determinato art. 110 D.Lgs.n.267/2000	costo assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art.110, comma 1 del D. Lgs. N.267/2000	€ 127.000,00	** la spesa era già finanziata a Bilancio nel Macro 101
personale a tempo determinato	costo assunzione personale a tempo determinato	€ 22.000,00	** spesa da contestualizzare per un periodo di 8 mesi n. 1 unità
	totale spesa del fabbisogno 2026 personale a tempo indeterminato	€ 221.872,00	
	totale spesa del fabbisogno 2026 personale a tempo determinato già previsto nel Macro 101 spesa del personale (TD art. 90 e TD art. 110)	€ 150.500,00	
	spesa del fabbisogno 2026 personale a tempo determinato	€ 22.000,00	
	totale PTFP anno 2026	€ 394.372,00	
	capacità assunzionale Anno 2026	€400.285,91	

Disposizioni finali

Si dà atto che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2026-2028 e il piano annuale 2026 potranno essere modificati e/o integrati in qualunque momento, al verificarsi di altre e nuove esigenze, di modifiche nella disponibilità di risorse e del quadro normativo.

3.2 - FORMAZIONE DEL PERSONALE

3.2.1 - Premessa e quadro normativo

Il Piano Nazionale dei Ripresa e Resilienza - PNRR, le sfide complesse assegnate alla pubblica amministrazione e la transizione al digitale danno l'input per la riqualificazione e modernizzazione della professionalità richiesta ai dipendenti delle province, sempre più centri di competenza per l'innovazione, anche a supporto delle attività e dei processi di transizione al digitale degli enti locali del territorio.

Nel corso degli ultimi anni, la legislazione nazionale ha sottolineato il ruolo strategico della formazione e numerose sono le disposizioni normative emanate al fine di incentivare le amministrazioni pubbliche a pianificare gli interventi formativi:

- l'art. 7 comma 4 del D.lgs. n.165/2001 a norma del quale le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione;
- il decreto legislativo 7 marzo 2005 n. 82 recante "Codice dell'Amministrazione digitale" ed in particolare l'art. 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici", che così recita: "1.Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004,n. 4. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale";
- il CCNL del comparto Funzioni Locali triennio 2022/2024, siglato il 23.2.2026, disciplina la formazione nel capo IV del personale, anche in collaborazione con altri enti o amministrazioni. In particolare, l'art.37 comma 1 riporta "Le attività formative sono programmate nei piani di formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali";

La formazione, generale, specifica e trasversale, assume una posizione centrale per la valorizzazione, lo sviluppo e il consolidamento delle competenze e conoscenze professionali del personale e contribuisce a garantire l'innalzamento del livello qualitativo delle funzioni e dei servizi erogati.

Lo Statuto provinciale, il Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, il Codice di Comportamento, il Contratto Collettivo Integrativo parte normativa 2023/2025 (art. 7 e 29), i PTPCT che si sono succeduti negli anni e più di recente i PIAO, pongono l'accento sulla formazione quale misura cardine per combattere la mala administration.

3.2.2 - Il piano della formazione

Il Piano della Formazione 2026/2028, scaturisce per lo più da un processo bottom up, ovvero dalle esigenze formative rappresentate direttamente dai Settori/Aree dell'ente, e talvolta dai Comuni del territorio, a cui si cerca di dare risposta. Il Piano è aggiornato almeno annualmente e/o quando necessario ed è soggetto a confronto tra delegazione di parte pubblica e parte sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNL Funzioni Locali 2022/2024 e dell'art. 3bis c. 5 lett. g) del CCI 2023/2025.

In conformità alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo del 14 gennaio 2025, il piano di formazione per l'anno 2026 stabilisce un minimo di 40 ore annue di formazione per ciascun dipendente. Questo obiettivo mira a valorizzare le competenze del personale, promuovendo la crescita professionale e migliorando la qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. La formazione sarà focalizzata su aree strategiche quali la digitalizzazione, l'innovazione organizzativa e l'acquisizione di nuove competenze, con l'obiettivo di creare valore pubblico e migliorare il benessere lavorativo. Le ore di formazione saranno considerate parte integrante dell'orario di lavoro e saranno monitorate da ciascun titolare di Elevata Qualificazione.

La direttiva del Ministro Zangrillo al fine di sottolineare il ruolo centrale della formazione fissa un limite minimo di formazione annue, ma non un tetto massimo. È pertanto compito di ciascuna amministrazione definire in modo equilibrato la distribuzione del monte ore tra formazione generale, specialistica e trasversale e diversificarla in base ai ruoli ed alle responsabilità: coloro che hanno funzioni di coordinamento e maggiori responsabilità hanno normalmente maggiori esigenze di formazione ed aggiornamento. Tuttavia, se da un lato è doveroso promuovere la partecipazione attiva alla formazione, dall'altro occorre evitare che un eccesso di formazione non coordinata vada a discapito delle attività e dei servizi da erogare nei tempi dovuti. Fondamentale nella formazione è il ruolo propulsivo, di gestione e di controllo dei responsabili, dirigenti ed E.Q.

A tal fine i corsi di formazione dovranno essere preventivamente autorizzati dalle E.Q. o dal Dirigente compatibilmente con le funzioni da svolgere e da sviluppare in forma scritta (anche con e-mail o autorizzazione su giustificativi web).

Si precisa che, qualora la formazione non possa ricadere durante l'orario ordinario di lavoro, la stessa dovrà essere autorizzata in straordinario a recupero, anziché in straordinario a pagamento, al fine di non far ricadere il costo della formazione sia a bilancio che al fondo dipendenti.

L'ente richiederà ai formatori la predisposizione di un test finale per la verifica dell'apprendimento.

Qualora il corso non preveda un test finale l'avvenuto accrescimento della professionalità sarà verificato dal dirigente o responsabile dell'area mediante la richiesta di una sintetica relazione finale, o di un colloquio.

Al fine di non penalizzare il personale assente per malattia, congedo, o part time 50%, si considereranno obbligatorie le 40 ore di formazione annue ai fini del risultato della performance solo per i dipendenti che raggiungeranno i 180 giorni di lavoro nell'anno 2026.

L'Ente garantisce condizioni eque di fruizione della formazione a tutti i dipendenti.

Ai fini delle progressioni orizzontali, verticali e degli istituti premianti si considererà un plafond massimo di ore annue stabilite dalle direttive ministeriali che per l'anno 2026 è di 40 ore, senza alcuna valutazione per le ore che eccedono tale tetto.

Al raggiungimento delle 40 ore di formazione annue concorrono tutti i corsi di formazione presenti nell'allegato piano formativo sezioni "Formazione di carattere generale rivolta a tutti i dipendenti" e "Formazione specifica relativa a particolari figure/famiglie professionali" dell'area organizzativa di riferimento seguiti dal dipendente" previamente autorizzati ed inseriti nel libretto formativo di ciascun dipendente.

Non concorrono al raggiungimento delle 40 ore i corsi non presenti nel piano formativo e non attinenti alla area organizzativa di appartenenza ed alle mansioni assegnate salvo eccezionale autorizzazione da parte del dirigente o dal titolare di E.Q.

Il libretto formativo dei dipendenti assegnati a ciascuna area organizzativa è visibile da parte del Dirigente di Settore e del titolare di EQ di riferimento che monitoreranno l'andamento del percorso formativo di ciascuno.

Al fine di formare anche il personale con disabilità l'ente si avvale di professionisti esterni per strumenti e servizi di accompagnamento quale ad esempio la traduzione ITA/LIS.

Le risorse per la formazione sono quantificate dal contratto collettivo 2022-2024 art. 37 comma 13, con una quota annua nella misura non inferiore all'1% del monte salari annuo del personale destinatario del contratto medesimo e nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

A tal fine tutti i corsi di formazione utili ai fini del libretto formativo e delle progressioni debbono essere previamente autorizzati dai dirigenti i quali privilegeranno l'autorizzazione a partecipare:

- ai corsi contenuti nel presente piano formativo;
- ai dipendenti che non hanno ancora raggiunto il monte ore minimo;
- ai corsi non inclusi nel piano formativo ma necessari ed attinenti al ruolo svolto e mansioni attribuite che potranno essere eventualmente integrati con i corsi autorizzati da parte del titolare di E.Q. o Dirigente la cui necessità emerga successivamente all'approvazione del P.I.A.O.

Si terrà conto, altresì, della Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione avente ad oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", in particolare al paragrafo 1 la citata Direttiva richiama l'obbligatorietà, per tutte le amministrazioni, della formazione in materia di:

- attività di informazione e comunicazione delle amministrazioni (Legge n. 150/2000 – art. 4);
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.lgs. n. 81 del 2008 – art. 37);
- prevenzione della corruzione (L. n. 190/2012 – art. 5);
- etica, trasparenza, integrità (DPR 62/2013 – art. 15 c. 5 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici");
- contratti pubblici (D.lgs. n. 36/2023);
- pianificazione strategica (art. 12 DPCM n. 132/2002).

Al presente elenco si possono aggiungere le seguenti materie ulteriori e relative norme:

- "Sicurezza informatica" (Legge 28 giugno 2024, n. 90)

- “Intelligenza artificiale” (AI act e legge 32/2025) ,
- “Privacy e GDPR” (art. 29 GDPR).

La Provincia di Ancona quest’anno intende soffermarsi in particolar modo sulla promozione del **benessere organizzativo**, ponendo al centro la persona nella sua interezza.

Per questo, in coerenza con la Carta Fondativa per la promozione del benessere organizzativo e della Mindfulness nelle pubbliche amministrazioni, promossa dalla Regione Emilia-Romagna e dall’UPI Emilia-Romagna alla quale l’Ente ha aderito nel 2024, la Provincia di Ancona è inserita nel percorso formativo “Benessere organizzativo: coltivare la consapevolezza per la performance e la resilienza nella PA”, finanziato dal PNNR il cui ente organizzatore è UPI Emilia-Romagna.

I corsi a pagamento, oltre ad alcuni gratuiti, sono previsti come descritto dall’allegato Piano Formativo, dopo aver condotto una analisi dei fabbisogni avviata con nota prot. 6646 del 24/02/2026 del Segretario Generale e inoltrata ai Dirigenti e alle E.Q., e per conoscenza al Presidente e alle RSU.

Dalla fine dell’anno 2026 la Provincia inizierà a rilevare i fabbisogni formativi generali, speciali e trasversali per l’anno 2027 per la predisposizione di idoneo budget commisurato al dimensionamento dei settori (o aree) e delle professionalità ai fini della ripartizione, ancorché flessibile, del budget economico.

3.2.3 - Il sistema organizzativo della formazione

L’Area Organizzazione e Risorse Umane è la principale struttura di riferimento per la realizzazione delle iniziative formative contenute nel piano. Il dirigente, l’incaricata di elevata qualificazione e la U.O. di riferimento denominata “Formazione del Personale e Protezione dei Dati Personali” coordinano il sistema della formazione del personale tecnico/amministrativo della Provincia di Ancona.

Il Segretario Generale che, anche in virtù del suo ruolo di RPCT, fornirà indicazioni e collaborazione sia in fase di predisposizione che di monitoraggio delle iniziative formative.

L’RSPP fornirà il supporto per la parte sicurezza sul lavoro.

L’Area Organizzazione e Risorse Umane in particolare cura: - la presa in carico delle richieste del fabbisogno formativo;

- il coordinamento per la definizione delle esigenze formative, la formalizzazione della proposta di piano formativo, con il supporto del Segretario Generale;
- la progettazione e la realizzazione di percorsi formativi singoli e/o a valenza trasversale;
- la gestione delle procedure di adesione al progetto INPS Valore PA, Formez PA, Progetto Province&Comuni, e ad altri eventuali circuiti e progetti formativi;
- la gestione del budget di spesa assegnato in Bilancio/PEG alla Formazione del personale dell’ente.

Ai Settori ed Aree dell’ente (dirigenti ed EQ) spettano la partecipazione attiva al sistema di formazione e la progettazione delle iniziative di formazione attinenti alla propria struttura.

L'Area Edilizia e patrimonio e l'Area Informatica-telematica rispettivamente favoriscono e curano gli aspetti logistici interni e l'utilizzo/gestione delle piattaforme per webinar e per l'e-learning.

3.2.4 - Misure volte ad incentivare e favorire la qualificazione del personale laureato e non laureato

Ogni anno viene pubblicato l'avviso per concedere i permessi relativi al diritto allo studio per l'anno successivo secondo i criteri di cui all'art.34 del contratto collettivo nazionale 2022-2024.

I beneficiari sono i lavoratori a tempo indeterminato o a tempo determinato con rapporto di lavoro di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Le ore a disposizione sono 150 l'anno.

Ad oggi per il diritto allo studio sono state soddisfatte il 100% delle richieste.

La formazione può essere anche seguita in modalità telematica.

Ulteriori opportunità formative per percorsi di istruzione per laureati e non, sono opportunamente veicolate tramite intranet ed e-mail, come ad esempio l'iniziativa VALORE PA dell'Inps.

Al personale neoassunto è data la possibilità di acquisire tutte le competenze e gli strumenti necessari alla formazione di professionalità anche elevate, al fine di contribuire a rivitalizzare l'Amministrazione dall'interno. Al personale con responsabilità di gestione è dedicata anche la formazione per sviluppare competenze manageriali.

Inoltre, sarà consentita al personale che ne abbia competenza la possibilità di effettuare formazione nei confronti dei colleghi.

3.2.5 - Questionari di gradimento

Anche al fine di migliorare l'offerta formativa e la relativa organizzazione si prevede di consolidare il sistema di valutazione già sperimentato, tramite somministrazione di un questionario di gradimento a ciascun discente. Ciò al fine di valutare gli aspetti relativi all'organizzazione dell'intervento, alla metodologia formativa utilizzata, al livello di competenza dei docenti percepita, alla chiarezza espositiva e alle competenze acquisite. Il questionario sarà redatto in modalità online ed in forma anonima, le risposte espresse saranno infatti elaborate e diffuse esclusivamente in forma aggregata.

Il Questionario di gradimento è pubblicato nella intranet – Vademecum – link

[http://stamira/vademecumassenzepermessi/documentazione/formazione/questionario.p
df](http://stamira/vademecumassenzepermessi/documentazione/formazione/questionario.pdf)

➤ Verrà introdotto inoltre un questionario di verifica dell'apprendimento a cura dei docenti.

3.2.6 – Conclusioni

Il Piano della Formazione si pone come percorso virtuoso, volto a creare un clima favorevole e di ascolto, attivando positive modalità di relazioni e comunicazioni reciproche, al fine di diffondere un clima organizzativo sereno e collaborativo. L'obiettivo rimane la crescita del personale, risorsa fondamentale dell'ente e, con esso, lo sviluppo dell'organizzazione provinciale, nell'interesse della comunità e del territorio di area vasta di riferimento.

3.3 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.3.1 - Introduzione

La Provincia di Ancona ha iniziato ad avvalersi di questa modalità per motivi di sicurezza sanitaria durante gli anni della pandemia da covid 19 dal 2020 al 2022. Durante la fase emergenziale è stata introdotta un'attività di monitoraggio volta a verificare l'impatto della nuova modalità di lavoro sulla puntualità e sul benessere organizzativo, sul bilanciamento tra vita professionale e vita familiare, sul tasso di assenza e sul minor impatto ambientale derivante dai minori spostamenti casa-lavoro.

Grazie ai risultati positivi emersi dal monitoraggio l'ente ha ritenuto di proseguire il lavoro agile anche nei successivi anni.

L'Area Risorse Umane nel corso degli anni ha svolto uno specifico monitoraggio da cui è emerso che il lavoro agile ha generato risultati positivi in termini di miglioramento del clima lavorativo, riduzione della conflittualità tra colleghi, risparmio di tempo e di costi di trasporto nel tragitto casa lavoro, specie per i dipendenti residenti più lontano dalla sede di lavoro, maggior concentrazione nello svolgimento di determinati compiti, chiarezza dei compiti da svolgere, dell'autonomia e della soddisfazione. Nessuna o minime criticità sono state espresse in merito agli aspetti di tipo organizzativo, quali: la strumentazione tecnologica fornita, la distribuzione dei carichi di lavoro, la pianificazione di riunioni e attività, il coordinamento con i colleghi e la fruizione della formazione da remoto.

3.3.2 - Riferimenti normativi

La legge. n. 81 del 22 maggio 2017, ("legge Madia") disciplina e promuove il lavoro agile quale modalità di esecuzione flessibile del rapporto di lavoro pubblico e privato, mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli, ed obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo, entro i soli limiti derivanti dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Il lavoro agile è attualmente disciplinato anche dai dal CCNL Funzioni Locali triennio 2019/2021 del comparto - artt. 63, 65 e 67 e dal CCNL Funzioni Locali triennio 2022/2024 del comparto - artt. 40 e 41, nonché per i dirigenti ed i segretari dal CCNL 2019/2021 – art. 12, e dal CCNL personale area funzioni locali 2022/2024 art. 9.

I CCNL definiscono il lavoro agile come una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi ed attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici e demanda alle Amministrazioni la definizione delle modalità di esecuzione con apposito regolamento ed accordo tra le parti.

Con Decreto del Presidente n. 70 del 19.05.2023 è stato approvato, previo confronto con le OO.SS., il regolamento sul lavoro agile in regime ordinario che ha sostituito il precedente regolamento adottato nel periodo emergenziale.

Tutte le disposizioni che disciplinano il lavoro agile sono disponibili nella rete intranet, Stamira Lavoro Agile, e saranno verificate ed aggiornate in base alle nuove disposizioni di legge e/o contrattuali che dovessero successivamente intervenire.

3.3.3 - Lavoro agile particolare esigenze

In linea con quanto previsto nel CCNL Funzioni Locali triennio 2022/2024 del comparto art. 40 c.3, l'amministrazione, fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure, previa contrattazione collettiva integrativa.

In particolare, con l'accordo individuale di cui all'art. 65 del CCNL 16.11.2022 sarà possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazioni di gravità ai sensi della L. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal D.Lgs 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa.

3.3.4 - Contenuti del regolamento

Il regolamento n. 70/2023, pubblicato insieme ad altre disposizioni e al fac-simile di accordo individuale, in apposita sezione "Lavoro agile" della intranet dell'ente, definisce:

Destinatari

Il lavoro agile si applica, su base volontaria, a tutto il personale dipendente e dirigente della Provincia di Ancona, che svolge la propria prestazione nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, nel rispetto del principio di non discriminazione a condizione che le relative mansioni siano state individuate come afferenti ad attività che è possibile svolgere da remoto. Sono esclusi dal lavoro agile i dipendenti turnisti e i dipendenti che, nello svolgimento della prestazione lavorativa, necessitano di un costante utilizzo di macchinari e strumentazioni specifiche non remotizzabili.

Per il personale neoassunto a tempo indeterminato o determinato e/o a tempo parziale l'applicazione del lavoro agile va coordinata con l'esperienza lavorativa acquisita

A decorrere dal mese di dicembre 2024 anche il Segretario generale ed i Dirigenti hanno sottoscritto accordi di lavoro agile.

Finalità

Il lavoro agile risponde alle seguenti finalità: a) favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi ed al risultato, un incremento di efficacia e di efficienza dell'azione amministrativa; b) promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità fondata su rapporti di fiducia; c) ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali e favorire la dematerializzazione delle attività, dei processi e dei procedimenti garantendo il miglior impatto per l'utenza in termini di accessibilità, anche da remoto ai servizi erogati dalla Provincia; d) rafforzare le misure di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro dei dipendenti; e) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in

termini di volumi e di percorrenze; f) riprogettare gli spazi delle sedi di lavoro e delle dotazioni tecnologiche realizzando economie di gestione.

Condizionalità e Fattori abilitanti

La prestazione può essere eseguita in modalità agile quando sussistono le seguenti condizioni:

- a) possibilità di delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al dipendente, senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- b) possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- c) coerenza della prestazione lavorativa in modalità agile con le esigenze organizzative e funzionali della struttura alla quale il dipendente è assegnato;
- d) adeguato livello di autonomia operativa ed organizzativa del lavoratore, relativamente all'esecuzione della prestazione lavorativa;
- e) possibilità di monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.

Dotazione tecnologica, requisiti tecnologici e sicurezza dei dati

La Provincia di Ancona provvede a rendere disponibili modalità e tecnologie idonee ad assicurare l'identificazione del dipendente in lavoro agile e a consentire allo stesso l'accesso da remoto alla postazione di lavoro e ai sistemi applicativi necessari allo svolgimento dell'attività.

L'accesso alle risorse digitali e alle applicazioni raggiungibili tramite la rete internet avviene attraverso il sistema di gestione di identità digitale “**FortiClient VPN**” ed apposita autenticazione tramite “Authenticator” in grado di assicurare un livello di sicurezza adeguato. Qualora, si renda necessario accedere ai server contenenti applicativi, database o sistemi non fruibili tramite browser, l'Amministrazione autorizza l'accesso alle risorse attraverso VPN (Virtual Private Network), previa verifica da parte del dirigente e del referente informatico e relativa comunicazione alla struttura competente in materia di sistemi informatici.

Al fine di incrementare la sicurezza informatica, a differenza di quanto fatto negli anni precedenti, dal 2025 la Provincia di Ancona ha provveduto a consegnare una postazione lavorativa portatile a tutti i dipendenti che lavorano in modalità agile.

Si sta altresì provvedendo all'aggiornamento dell'informativa ai dipendenti in lavoro agile nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro ai sensi della legge 34/2026 art. 3 c. 7 bis del D.Lgs n. 81/2008.

Modalità di svolgimento della prestazione e orario di lavoro

L'accesso al lavoro agile avviene su base volontaria e non modifica la struttura di assegnazione e la posizione giuridico-economica del dipendente.

Il lavoro agile ai sensi del suddetto regolamento è autorizzato ai dipendenti la cui attività, censita tra quelle smartabili, può essere svolta da remoto previo accordo tra lavoratore e

datore di lavoro purché si rispetti la prevalenza lavorativa in presenza ai sensi del messaggio 1143/2022 e secondo la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro agile adottati dall'amministrazione (D.P.C.M. 132/2022 art. 4 c. 1 lett. b). L'autorizzazione è concessa qualora siano rispettati le condizionalità di cui al D.M. 8.10.2021, art. 1, c. 3 ed in presenza dei fattori abilitanti ivi indicati.

Il dipendente ammesso al lavoro agile può svolgere la prestazione al di fuori della sede di lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative della struttura di assegnazione, nel rispetto del numero massimo di giorni alla settimana definito nell'accordo individuale approvato dal dirigente. La prestazione avviene senza vincolo di orario, entro i soli limiti di durata del tempo di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Nell'accordo individuale si definiscono specifici obiettivi della prestazione resa in lavoro agile, riconducibili sia al piano della performance sia ad altre attività ordinarie, modalità e tempi di esecuzione della prestazione, tempi di disconnessione e fasce di contattabilità, modalità e criteri della misurazione della stessa prestazione. Alla fine di ciascun mese, o secondo quanto stabilisce il contratto sottoscritto, il dipendente redige un report riepilogativo delle attività svolte/obiettivi perseguiti nelle giornate di lavoro agile, controfirmato dal dirigente di Settore. I report prodotti sono conservati agli atti.

Formazione

La Provincia di Ancona al fine di incentivare l'innovazione organizzativa e la modernizzazione dei processi di lavoro richiesti dal lavoro agile garantisce a detti dipendenti le stesse opportunità formative e di addestramento, finalizzate al mantenimento e allo sviluppo della professionalità, previste per tutti i dipendenti che svolgono mansioni analoghe.

Monitoraggio

Il Dirigente della struttura presso la quale è assegnato il dipendente in lavoro agile predispone un idoneo sistema di monitoraggio al fine di verificare costantemente i risultati conseguiti attraverso la prestazione lavorativa svolta dal dipendente collocato in lavoro agile. Nel valutare la prestazione del dipendente il dirigente tiene conto delle attività e dei risultati indicati nell'Accordo individuale, dei comportamenti e competenze rilevanti quali, a titolo esemplificativo, responsabilità, auto-organizzazione/autonomia, comunicazione, orientamento al risultato, problem solving, lavoro di gruppo, capacità e tempi di risposta e orientamento all'utenza.

3.3.5 - Conclusioni

Il lavoro agile può dirsi ormai strutturalmente inserito, con buoni risultati, nell'organizzazione dell'ente. Si intende avvalersene anche in futuro, con le medesime modalità o diverse modalità se ritenute opportune e adottate in sede di confronto con organizzazioni sindacali ed RSU.

La concezione del lavoro nella società multimediale e digitale ha subito una profonda trasformazione, passando da un modello basato su presenza fisica, orari fissi e mansioni rigide a una concezione incentrata sulla flessibilità, la connessione permanente e l'uso intensivo delle tecnologie ICT. Il lavoro agile è perfettamente in linea con tale evoluzione e risponde agli obiettivi di modernizzazione, snellimento del lavoro nella Pubblica

Amministrazione, ottimizzazione nell'utilizzo delle risorse, autonomia e responsabilizzazione al risultato da un lato; conciliazione dei tempi di vita e lavoro e riduzione dello stress dei dipendenti dall'altro. Le persone sono la principale risorsa a disposizione della P.A. che, se messe in condizione di lavorare con maggior autonomia, soddisfazione e gratificazione potranno generare un circolo virtuoso su cui far leva per rendere la P.A. più attrattiva ed efficiente.

4 – SEZIONE MONITORAGGIO

Di seguito vengono riportati i riferimenti alle modalità e alla tempistica previste per il monitoraggio delle sezioni del PIAO.

4.1 - MONITORAGGIO VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE

Monitoraggio 2025

In relazione al monitoraggio relativo al Valore Pubblico e Performance 2025, si richiamano i seguenti atti:

- Verbale n. 8 del 29/07/2025 Prot. n. 30696 del 29/07/2025 dell'OIV ad oggetto: "Monitoraggio intermedio al 30/06/25 dell'andamento della gestione della performance rispetto agli obiettivi programmati ed inseriti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2025 – Sottosezione 2.2- Performance e Sezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza";
- Decreto presidenziale n. 100 del 31/07/2025/2025 ad oggetto: "Verifica intermedia dello stato di attuazione dei programmi (controllo strategico). Verifica della Performance organizzativa di Ente ed Individuale - Settore al 30/06/2025";

Per la sezione relativa al "capitale umano" il monitoraggio è stato effettuato nell'ambito degli obiettivi di performance.

Monitoraggio 2026

Per il monitoraggio della sottosezione "Valore pubblico" e "Performance", come stabilito dagli artt. 6 e 10 del d.lgs. n. 150/2009, in coordinamento con quanto previsto dai vigenti Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, Regolamento del sistema dei controlli interni e Regolamento di contabilità dell'Ente, sono previsti dei momenti di monitoraggio e di rendicontazione intermedia e finale sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, al fine di consentire eventuali interventi correttivi per la ricalibrazione degli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'Amministrazione.

Il monitoraggio e la rendicontazione strategica del "Valore pubblico" e "Performance" avverranno sulla base del regolamento del sistema dei controlli interni, approvato con atto di C.P. n. 38/2020 e con le modalità operative per l'espletamento del controllo strategico, di emanazione da parte del Segretario Generale (determina n. 1181/2022) e sulla base del Regolamento sul sistema di performance management e sul sistema di misurazione e valutazione della performance.

I risultati della "Performance" troveranno rappresentazione nei documenti del Rendiconto di Gestione, che saranno approvati dal Consiglio.

La relazione sulla "performance" nello specifico sarà predisposta dal Segretario generale a conclusione del ciclo della performance e sarà validata dall'Organismo di valutazione (OIV) al fine di evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, lo stato di

attuazione degli obiettivi strategici/operativi ed i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Per un maggiore dettaglio, le modalità di monitoraggio della Sezione 2 per l'anno 2025, prevedono che la sezione "Valore Pubblico" sia monitorata secondo le modalità per la verifica del controllo strategico. Nello specifico, gli stati di attuazione di ciascun obiettivo di gestione che si riconnettono ad un medesimo obiettivo operativo, definiscono lo "stato di attuazione" dell'obiettivo operativo. Ne consegue che le verifiche intermedie e le verifiche finali del raggiungimento dell'obiettivo di gestione vanno condotte in via prioritaria rispetto alla rendicontazione dello stato di attuazione degli obiettivi operativi; infatti, lo stato di attuazione (valore %) degli obiettivi operativi è la media ponderata dello stato di attuazione degli obiettivi di gestione.

Per quanto concerne l'annualità 2025 il momento delle verifiche sarà unificato: le verifiche infrannuali e le verifiche annuali, si effettueranno:

- al 30/6: stato di attuazione dei programmi (controllo strategico) e monitoraggio obiettivi di gestione per la performance;

- verifiche al 31/12: stato di attuazione programmi al 31/12 e monitoraggio e valutazione degli obiettivi di gestione al 31/12 con Relazione finale sulla Performance. Lo stato di attuazione dei programmi e la relazione sulla performance, saranno parte integrante della relazione al rendiconto di gestione, da presentare al Consiglio per l'approvazione secondo i termini di legge.

4.2 - MONITORAGGIO POLITICHE E OBIETTIVI PARI OPPORTUNITÀ

Monitoraggio anno 2025

In osservanza delle finalità previste dall'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, le linee-guida delle attività e della *mission* per le Pari opportunità della Provincia di Ancona sono:

- 1. Valorizzazione di genere** → nell'ambito più generale della cultura di gestione delle risorse umane anche mediante la realizzazione di interventi specifici di innovazione nella prospettiva della valorizzazione di genere, dello sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
- 2. Politiche di conciliazione** → conoscerle e favorirne il ricorso per il contemperamento delle responsabilità familiari, personali e professionali;
- 3. CUG** → monitoraggio dell'attuazione degli obiettivi di pari opportunità e il rafforzamento del ruolo del CUG.
- 4. Pari opportunità** → assicurare l'equilibrio di genere
- 5. Politiche di contrasto alla violenza di genere** → partecipazione della Provincia di Ancona alla Rete antiviolenza provinciale;

Con Determinazione Dirigenziale n. 858 del 30/06/2022 è stato pubblicato l'avviso per la presentazione delle candidature per il rinnovo dei componenti del CUG, sia di parte datoriale che sindacale, effettivi e supplenti: la nomina si è resa necessaria a seguito della scadenza della durata quadriennale di alcuni dei componenti del CUG; con Decreto del Presidente n. 154 del 08/11/2022 si è provveduto alla nomina dei nuovi componenti del CUG e della nuova Presidente.

Con Decreti del Presidente n. 7/2024 e n. 13/2024 si è provveduto all'aggiornamento della composizione dei componenti del CUG nell'anno 2024.

Con Decreti del Presidente n. 88/2025 e n. 171/2025 si è provveduto all'aggiornamento della composizione dei componenti del CUG nell'anno 2025, a seguito delle dimissioni rassegnate da tre dipendenti dell'Ente.

INIZIATIVA N. 1

LINEE GUIDA	Azioni	Le Azioni Positive dell'anno 2025	Responsabili	Attuazione al 31/12/2025
1. Valorizzazione cultura di genere	A	Prosecuzione delle attività per favorire l'adozione del linguaggio di genere nell'intranet Stamira e sul sito istituzionale www.provincia.ancona.it	CUG	Effettuata la prosecuzione delle attività per favorire l'adozione del linguaggio di genere nell'intranet Stamira e sul sito istituzionale www.provincia.ancona.it

B	Percorsi formativi per l'acquisizione di comportamenti in ambito di politiche di genere e di benessere organizzativo da parte del personale provinciale. In particolare, anche con il coinvolgimento della Consigliera di Parità provinciale, si organizzano incontri di formazione/informazione per tutti i dipendenti della Provincia di Ancona, promossi dal CUG e utili per le progressioni, nei seguenti ambiti tematici: • pari opportunità • parità di genere e contrasto ad ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro • benessere organizzativo e prevenzione dello stress lavoro correlato • soft skills comunicazione relazionale nei luoghi di lavoro e prevenzione dei conflitti • lavoro agile • Principi e Valori della PA: nuovo programma su piattaforma Syllabus "Cultura del rispetto" dedicato ai dipendenti della PA • Violenza contro le donne	Area Risorse Umane	Corso online su piattaforma Syllabus "Riformamentis - Parità di genere e contrasto ad ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro", su richiesta dei dipendenti, gratuito, tema proposto dal CUG; Corso di formazione "Etica, mobbing e pantouflage", il 30/01/2025, per i dipendenti dell'Ente; Evento "Oltre l'8 marzo Lavoro femminile e parità di genere" il 22/05/2025, organizzato dalla Consigliera di parità provinciale e aperto ai dipendenti dell'Ente; Giornata formativa "Violenza maschile contro le donne: definizioni e tutele", a cura dell'Associazione Donne & Giustizia, centro Antiviolenza della provincia di Ancona, il 20/11/2025, per i dipendenti dell'Ente ed estesa ai Comuni della provincia (nell'ambito del nuovo Protocollo d'Intesa tra l'Ente e l'Associazione).
---	---	--------------------	---

INIZIATIVA N. 2

2. Politiche di conciliazione	A	Prosecuzione del lavoro agile, garantendo ai dipendenti: Parità di trattamento in merito alla possibilità e alla modalità di adesione; Massima flessibilità relativamente alle modalità di svolgimento del lavoro agile nei limiti previsti dalle norme di legge e di contratto e dal regolamento; Possibilità di scegliere di non aderire e pertanto la garanzia di una postazione di lavoro all'interno delle sedi della Provincia di Ancona (Regolamento provinciale sul Lavoro Agile/Volontarietà/art. 7 comma 10 lett. a).	Area Risorse Umane	Il lavoro agile è proseguito ed è stato monitorato.
	B	Convenzione per gli abbonamenti ai trasporti pubblici del personale dipendente, anche nella forma della rateizzazione	Area Trasporti	Inviata richiesta all'ente anche nel 2025, tramite nota allegata al verbale del 24/1/2025, alla quale non è stato dato seguito.
	C	Contribuire al benessere lavorativo e formativo favorendo la mobilità interna volontaria del personale dipendente	Area Risorse Umane	Non sono pervenute nel 2025, da parte dei dipendenti, richieste in merito a mobilità interne
	D	Garantire parità di trattamento nella formazione in base alla reale possibilità lavorativa annuale del dipendente, ai sensi della nuova Direttiva del Ministero della PA del 14.01.2025	Area Risorse Umane	È stata garantita prevedendo indicatori specifici nell'obiettivo relativo alla formazione

INIZIATIVA N. 3

3. Azioni Positive - CUG	A	Pubblicazione e diffusione dei risultati sul monitoraggio della realizzazione delle Azioni Positive al 31/12/2025	Area Affari Generali	Effettuata la diffusione tramite pubblicazione sul sito Intranet e invio ai vertici dell'ente
---------------------------------	---	---	----------------------	---

	B	Implementazione del sito Intranet ed Internet per la divulgazione dell'attività del CUG, anche attraverso la piattaforma Teams	CUG	Effettuata la pubblicazione delle attività del CUG sulla Intranet, sul sito Internet e attraverso Teams
	C	Partecipazione alla rete di buone prassi dei CUG della Regione Marche denominata MarCUG	CUG	Seminario online del CUG di "Erdi Marche" Un linguaggio che valorizza le differenze" del 22/07/2025; Incontro online di MarCUG il 09/07/2025 per eventuale Progetto Screening per i dipendenti degli Enti aderenti alla Rete
	D	Partecipazione alla Rete Nazionale dei CUG.	CUG	Effettuata la compilazione del questionario della Rete sugli enti che hanno svolto un'indagine sul benessere organizzativo; Effettuato l'aggiornamento della rubrica degli enti partecipanti alla Rete; Firmata liberatoria per il trattamento dei dati da parte della Fondazione Rigel ETS, che svolge funzioni amministrative per la Rete Nazionale dei CUG; Inviata risposte alle domande sottoposte agli Enti della Rete, sull'apporto propositivo dei CUG
	E	Somministrazione ai dipendenti provinciali del questionario sul Benessere organizzativo (già effettuata nel 2019 e nel 2024); successivi incontri del CUG per la raccolta ed elaborazione dei dati dei questionari compilati; -esposizione e diffusione dei risultati.	CUG	Non Effettuato

INIZIATIVA N. 4

Pari opportunità	A. Parità di genere nella composizione delle commissioni di concorso	Area Risorse Umane
	B. Avviso finalizzato alla candidatura di un/una consigliera di parità supplente della provincia di Ancona: designazione con decreto Presidente n. 79 del 24/06/2025; nomina con DM ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 158 del 18/11/2025	Area Affari Generali
	C. Avviso finalizzato alla candidatura di un componente supplente del CUG di parte pubblica in seguito all'avvenuta cessazione di un dipendente: decreto del Presidente n. 171 del 30/12/2025	Area Affari Generali

INIZIATIVA N. 5

Politiche di contrasto alla violenza di genere	A. Partecipazione della Provincia di Ancona alla Rete antiviolenza provinciale	Area Affari Generali
---	--	----------------------

Contrasto alla violenza di genere

Nell'ambito delle iniziative dell'Osservatorio del Protocollo operativo (sottoscritto in data 21/11/2023) della "Rete antiviolenza provinciale per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere contro le donne e conseguentemente contro gli eventuali figli/e della Provincia di Ancona" della Prefettura di Ancona (sottoscritta il 25/11/2021), l'Ente partecipa attivamente alla formazione del Report sugli strumenti di prevenzione e contrasto alla violenza di genere (Referente per la Provincia di Ancona Dott.ssa Laura Lampa - Responsabile Area Affari Generali Provincia di Ancona).

Numero incontri n. 8.

4.3 - MONITORAGGIO SULL'IDONEITÀ DELLE MISURE E SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE DI CONTRASTO ALLA CORRUZIONE

Monitoraggio 2025

In relazione al monitoraggio delle misure di prevenzione si richiamano:

- ✓ Scheda del RPCT anno 2025, pubblicata in data 30/01/2026;
- ✓ Verbali dei controlli interni di regolarità amministrata di tipo successivo nn. 2/2025, 3/2025, 4/2025, 5/2025 e 6/2025 e 1/2026;
- ✓ Attestazioni OIV sugli obblighi di trasparenza anno 2025, del 30/05/2025 e del 30/11/2025;
- ✓ Relazione del RPCT di Monitoraggio finale di 1° e 2° livello in ordine alle misure previste dal PIAO 2025 – Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza (prot. n. 8003/2026).

In particolare, per quanto riguarda la Sezione Rischi corruttivi del PIAO, si prevede un monitoraggio (intermedio e finale), con cadenza analoga e contestuale a quella prevista per la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi del Piano degli obiettivi e della Performance, che si esplica sulla base delle relazioni dettagliate in ordine all'avvenuta attuazione delle previsioni del Piano nonché il rendiconto sui risultati realizzati, con allegato report riassuntivo, che i Dirigenti sono tenuti a fornire al Responsabile della prevenzione della corruzione, anche attraverso la fase di consultazione e comunicazione per migliorare e affinare la gestione complessiva del rischio.

Inoltre, il monitoraggio avviene altresì in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa effettuato attraverso verifiche a campione sugli atti amministrativi, a seguito di sorteggio, attraverso ispezioni a campione su atti e procedimenti.

Per quanto concerne il monitoraggio sugli adempimenti in materia di trasparenza, l'attività di controllo e monitoraggio viene effettuata:

- attraverso la verifica di quanto pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente, con cadenza semestrale;
- in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa effettuato attraverso verifiche a campione sugli atti amministrativi, a seguito di campionamento.

Il monitoraggio si articola su due livelli e l'oggetto del monitoraggio saranno tutti i rischi; il monitoraggio dei responsabili dei servizi sarà effettuato su tutti i rischi, mentre quello del RPCT consisterà nella verifica, anche a campione, di quanto attestato dai responsabili nel 1° livello.

Monitoraggio 2026

Per l'attuazione delle misure previste e programmate nel PIAO 2026, in particolare, per quanto riguarda la Sezione Rischi corruttivi del PIAO, si prevede un monitoraggio (intermedio e finale), con cadenza analoga e contestuale a quella prevista per la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi del Piano degli obiettivi e della Performance, che si esplica sulla base delle relazioni dettagliate in ordine all'avvenuta attuazione delle previsioni del Piano nonché il rendiconto sui risultati realizzati, con allegato report riassuntivo, che i Dirigenti sono tenuti a fornire al Responsabile della prevenzione della corruzione, anche attraverso la

fase di consultazione e comunicazione per migliorare e affinare la gestione complessiva del rischio.

Inoltre, il monitoraggio avviene altresì in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa effettuato attraverso verifiche a campione sugli atti amministrativi, a seguito di sorteggio, attraverso ispezioni a campione su atti e procedimenti.

Per quanto concerne il monitoraggio sugli adempimenti in materia di trasparenza, l'attività di controllo e monitoraggio viene effettuata:

- a) attraverso la verifica di quanto pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente, con cadenza semestrale;
- b) in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa effettuato attraverso verifiche a campione sugli atti amministrativi, a seguito di campionamento.

Il monitoraggio si articola su due livelli. Oggetto del monitoraggio saranno tutti i rischi; il monitoraggio dei responsabili dei servizi sarà effettuato su tutti i rischi, mentre quello del RPCT consisterà nella verifica, anche a campione, di quanto attestato dai responsabili nel 1° livello.