



Provincia
di Ancona

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

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 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	7
2 - SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	8
2.1 - VALORE PUBBLICO	8
2.1.1 - OBIETTIVI GENERALI E SPECIFICI DI VALORE PUBBLICO	8
2.1.1.1 - Sintesi del Valore Pubblico della Provincia di Ancona	11
2.1.1.2 - Valore Pubblico – Obiettivi – Area Organizzativa	13
2.1.2 - SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	24
2.1.2.1 - Infrastruttura digitale e di rete per le attività informatiche e la transizione digitale	24
2.1.2.2 - Transizione digitale, accessibilità e supporto utenti	24
2.1.2.3 - Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare	24
2.2 - SEZIONE PERFORMANCE	25
2.2.1 - OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE E INDIVIDUALI/DI SETTORE	25
2.2.2 - OBIETTIVI E PERFORMANCE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE	34
2.2.2.1. Evoluzione del quadro normativo	35
2.2.2.2. Contesto	36
2.2.2.4 - Il Piano Azioni Positive 2025-/2027: Azioni da realizzare	41
2.3 - SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	44
2.3.1 - VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO	46
2.3.1.1 - Caratteristiche del territorio provinciale	46
2.3.1.2 - Relazione con gli stakeholder. Coinvolgimento dei cittadini ed altri portatori di interessi esterni ed interni	54
2.3.2 - VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO	55
2.3.2.1 - Conclusioni analisi contesto esterno e interno	57
2.3.3 - MAPPATURA DEI PROCESSI. IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI POTENZIALI E CONCRETI	58
2.3.4 - PROGETTAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO	60
2.3.4.1 - Misure generali	60
2.3.4.2 - Misure specifiche	64
2.3.6 - PROGRAMMAZIONE DELL'ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA	68
2.3.7 - CONCLUSIONI	70
2.3.8 - ALLEGATI	70

3 - SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	71
3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA E PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE	71
3.2 - FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	80
3.2.1 - Premessa e quadro normativo.....	80
3.2.2 - Il piano della formazione.....	80
3.2.3 - Il sistema organizzativo della formazione.....	83
3.2.4 - Misure volte ad incentivare e favorire la qualificazione del personale laureato e non laureato.....	84
3.2.5 - Questionari di gradimento.....	84
3.2.6 – Conclusioni	84
3.3 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	85
3.3.1 - Riferimenti normativi	85
3.3.2 - Contenuti del Regolamento	85
3.3.3 - Lavoro agile quale obiettivo di performance.....	88
4 – SEZIONE MONITORAGGIO	89
4.1 - MONITORAGGIO VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE.....	89
4.2 - MONITORAGGIO POLITICHE E OBIETTIVI PARI OPPORTUNITÀ.....	91
4.3 - MONITORAGGIO SULL'IDONEITÀ DELLE MISURE E SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE DI CONTRASTO ALLA CORRUZIONE.....	95

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 Linee 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 e comunque entro il 31 gennaio di ogni anno, ai sensi dell'art. 8, comma 2, del D.M. della Pubblica Amministrazione n. 132 del 30/6/2022.

Metodologia utilizzata per la costruzione del PIAO

Dopo la prima sperimentazione nell'anno 2022, 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 - 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>

2 - SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 - VALORE PUBBLICO

2.1.1 - 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)".

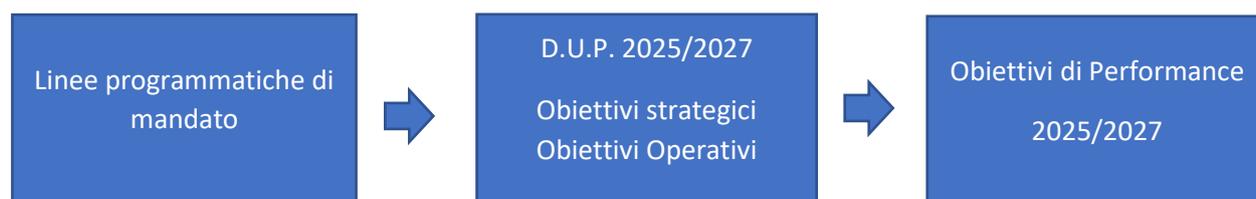
Concretamente, la Provincia di Ancona ha individuato, come previsto dall'art. 3 comma 2 del D.M. sopracitato, il proprio Valore Pubblico negli obiettivi strategici presenti nel Documento Unico di Programmazione adottato ogni anno dall'Ente ed avente orizzonte triennale. È in tale sede, infatti, che l'Amministrazione sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato, approvate da ultimo con delibera del Consiglio Provinciale n. 5 dell'08/02/2022 e con le quali sono stati individuati n. 9 ambiti strategici dell'Amministrazione da realizzare nel corso del quinquennio 2022/2025 e qui di seguito evidenziati.

Linee programmatiche di mandato

VIABILITA'	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 "casa dei comuni".
DIGITALIZZAZIONE	Transizione digitale e protezione e libera circolazione dati personali
PARI OPPORTUNITA'	Controllo fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle Pari Opportunità
TRASPARENZA E PREVENZIONE	Prevenzione della corruzione e Trasparenza

Partendo da tali ambiti strategici, l'Amministrazione, ogni anno, approva il DUP, da ultimo approvato con delibera del Consiglio Provinciale n. 32 del 26/09/2024 per il triennio 2025/2027 ed aggiornato con deliberazione n. 54 del 13/12/2024, 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, distinguendo 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*.

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

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.

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 2025/2027, adottato con deliberazione del Consiglio provinciale n. 54 del 13/12/2024, 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 2025 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, Dott.ssa Savini, al Dott. Basso, dirigente del Settore 1 e ad interim del Settore 2, Dott. Vagnozzi, dirigente del Settore 3 e Dott. Bugatti, dirigente del Settore 4.

2.1.1.2 - Valore Pubblico – Obiettivi – Area Organizzativa

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

VIABILITÀ

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2025/2027	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2025/2027	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Viabilità	1005/0003 - Reperibilità e pronto intervento	3.3.002 - Mantenimento dell'efficacia del servizio di emergenza e pronto intervento sulle SS.PP.	3.3 - Viabilità, Gestione e sviluppo - 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 del Piano di manutenzione delle alberature poste nelle pertinenze stradali	
3.3.004 - Realizzazione del Piano di manutenzione delle sovrastrutture stradali			
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 - Controllo ponti e infrastrutture, Catasto strade 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 - Mantenimento o aumento delle sessioni di esami per l'accertamento dell'idoneità professionale per le attività di competenza dell'area trasporti	3.5 - Controllo ponti e infrastrutture, Catasto strade e trasporti - Ing. Berluti
	1005/0005 - Garantire la percorribilità ai trasporti eccezionali	3.5.003 - Semplificazione delle 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	3.4.003 - Aggiornamento del database per l'invio del Canone Unico Patrimoniale	3.4 - Amministrativa, Concessioni, Autorizzazioni ed Economato - Dott.ssa Pollutri
		3.4.004 - Aggiornamento del personale che utilizza il gestionale informatico relativo alle concessioni stradali	
		3.4.005 - Controllo del rilascio degli atti autorizzativi 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 2025/2027	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2025/2027	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Gestione dell'edilizia scolastica	0402/0002 - Interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria	3.1.001 - Ristrutturazione della Palestra dell'Istituto Corinaldesi di Senigallia	3.1 - Edilizia scolastica ed Istituzionale, Patrimoni ed espropri - Ing. Vallasciani
	0402/0004 - Sostegno al funzionamento degli istituti scolastici	3.4.001 - Mantenimento del livello di efficacia dell'erogazione delle risorse finanziarie da destinare agli Istituti Scolastici tramite accordi convenzionali	3.4 - Amministrativa, Concessioni, Autorizzazioni ed Economato - Dott.ssa Pollutri
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 scolastica ed Istituzionale, Patrimoni ed espropri - Ing. Vallasciani
		3.1.006 - Lavori di miglioramento/adeguamento sismico del Liceo Peticari di Senigallia - Sez. Scienze Umane	
		3.1.007 - Rendicontazione finanziamenti Next Generation EU - M4C113.3 e M4C111.3	
		3.1.008 - Miglioramento sismico del Liceo Artistico Mannucci di Ancona	
		3.1.009 - 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	
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.)	3.1.002 - Realizzazione nuova palestra presso IIS Meucci di Castelfidardo	
		3.1.010 - Riqualificazione impianti sportivi all'aperto del Liceo Da Vinci di Jesi - Finanziato dall'Unione europea - Next Generation EU - M4C113.3	
		3.1.011 - Riqualificazione impianti sportivi all'aperto dell'ITIS Merloni di Fabriano	

Programmazione della Rete Scolastica	0407/0001 - Piano di dimensionamento della rete scolastica e dell'offerta formativa	1.3.002 - Presentazione del Piano di programmazione rete scolastica provinciale 2026/2027 di cui alla L. n. 56/2014	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	3.2.001 - TIS "Volterra" Ancona - Miglioramento/adeguamento sismico corpi B e C (P.N.R.R. Missione 4.C.1.I. 3.3)	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 2025/2027	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2025/2027	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Sviluppo sostenibile del territorio	0801/0004 - Partecipazione alla creazione di strumenti urbanistici sostenibili	4.4.004 - Incontri tecnici con i Comuni	4.4 - Area Governo del Territorio - Arch. Orciani
		OD 4.01 - Coinvolgimento degli Enti Locali per la redazione degli strumenti urbanistici o specifiche varianti agli stessi che perseguano strategie territoriali sostenibili	Dirigente Settore IV Arch. Sergio Bugatti
Pianificazione e Tutela del territorio	0801/0005 - Verifica della conformità sulla pianificazione urbanistica e valutazione ambientale strategica sugli obiettivi di pianificazione comunale	4.4.001 - Elaborazione contributo istruttorio nei procedimenti intersettoriali	4.4 Governo del Territorio - Arch. Orciani
		4.4.002 - Rilascio di Atti amministrativi nelle attività di pianificazione che incidono sul governo complessivo del territorio	
4.4.003 - Rilascio Autorizzazioni in relazione alla tutela del paesaggio			
4.4.005 - Rilascio Atti per la valutazione ambientale strategica sull'attività di pianificazione urbanistica dei comuni			
	0801/0009 - Rete Natura 2000 - Gestione dei Siti di competenza	4.5.004 - Adozione di atti a garanzia della prevenzione di incidenza nel sito Natura 2000	4.5 - Pianificazione e Programmazione territoriale di coordinamento e di settore - SIT - Arch. Mancini
Tutela e Valorizzazione dell'ambiente	0902/0001 - Promozione delle attività ispettiva e di controllo in materia ambientale	4.1.002 - Controllo della gestione dei rifiuti tramite ispezioni ambientali mirate	4.1 - Ambiente - Dott.ssa Fuselli

0903/0001 - Razionalizzazione dei procedimenti autorizzatori ambientali	4.2.001 - Recupero diritto annuale di iscrizione al registro provinciale delle imprese che effettuano operazioni di recupero rifiuti	4.2 - Tutela e valorizzazione dell'ambiente, rifiuti, suolo - Ing. Rotoloni
	4.2.003 - Rispetto tempistiche dei riscontri alle comunicazioni di campagne mobili	
0903/0002 - Tutela e valorizzazione del suolo	OD 4.02 - Confronto con gli stakeholder sulle attività soggette a valutazione ambientale ed autorizzazione ambientale	Dirigente Settore IV Arch. Sergio Bugatti
	4.2.002 - Partecipazione ad incontri tecnici sui procedimenti di bonifica	4.2 - Tutela e valorizzazione dell'ambiente, rifiuti, suolo - Ing. Rotoloni
0906/0002 - Tutela e valorizzazione delle risorse idriche	4.2.004 - Miglioramento del livello di efficacia nel rilascio dei pareri sui procedimenti di bonifica	
	0908/0001 - Razionalizzazione del procedimento di autorizzazione unica ambientale	4.1.003 - Riduzione termini delle verifiche formali dei requisiti e della completezza della documentazione, inerenti alle istanze per le autorizzazioni degli scarichi idrici industriali
0908/0003 - Tutela e valorizzazione della matrice emissiva	4.3.004 - Riduzione dei tempi dei procedimenti di AUA provinciali	4.3 - Valutazioni e Autorizzazioni Ambientali - Dott.ssa Romagna
	4.1.004 - Aggiornamento del Decreto del Presidente della Provincia n. 40 del 02/04/2020	4.1 - Ambiente - Dott.ssa Fuselli

Valore Pubblico: Garantire la sostenibilità ambientale

TRANSIZIONE ECOLOGICA

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2025/2027	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2025/2027	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Sviluppo Energetico Sostenibile	0908/0002 - Semplificazione realizzazione impianti da fonti rinnovabili - fotovoltaici	4.3.003 - Elaborazione risposte relative al procedimento di autorizzazione unica impianti fotovoltaici	4.3 - Valutazioni e Autorizzazioni Ambientali - Dott.ssa Romagna
	0908/0004 - Miglioramento delle prestazioni energetiche degli edifici e contenimento dei consumi, in materia di impianti termici	4.1.001 - Redazione Resoconto del primo ciclo (quadriennio) di gestione della competenza provinciale in materia di impianti termici	4.1 - Ambiente - Dott.ssa Fuselli

Sviluppo Sostenibile del Territorio	0801/0006 - Pianificazione territoriale di coordinamento - Aggiornamento e adeguamento del PTC vigente	4.5.005 - Aggiornamento del DB del SIT	4.5 - Pianificazione e Programmazione territoriale di coordinamento e di settore - SIT - Arch. Mancini
	0801/0008 - Sistema informativo Territoriale - Aggiornamento ed integrazione banche dati ecologico- ambientali del SIT	4.5.001 - Assicurare la sicurezza e l'efficacia del Sistema Informativo Territoriale	
		4.5.002 - Rilascio dei contributi istruttori resi nei procedimenti valutativi del IV Settore	
		4.5.003 - Attuazione della sperimentazione nuove modalità di sopralluogo e monitoraggio mediante utilizzo di strumentazione tecnologica	

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 2025/2027	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2025/2027	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Assistenza ai Comuni	1801/0002 - Collaborazione con i comuni del territorio in merito al reclutamento del personale	1.3.003 - Pianificazione e realizzazione Concorsi Unici a favore dei Comuni convenzionati	1.3 - Risorse umane, Organizzazione, Programmazione rete scolastica, Progetti comunitari e Protezione dati - Dott.ssa Lacerra
	1801/0003 - Assistenza ai comuni ed enti aderenti alla convenzione SUA - Provincia di Ancona	1.4.001 - Pubblicazione delle procedure di gara dei Comuni aderenti alla SUA (Stazione Unica Appaltante)	1.4 - Appalti e Contratti - Dott.ssa Massaccesi
		1.4.002 - Pubblicazione e gestione delle procedure di gare degli uffici dell'Ente	
1.4.003 - Predisposizione ed adozione di atti in coerenza con il correttivo al codice dei contratti pubblici D.Lgs. 209/2024			
Programmazione e Controlli	0102/0001 - Controllo di regolarità di tipo amministrativo	1.1.001 - Migliorare l'azione amministrativa dell'Ente mediante i controlli interni	1.1 - Affari Generali - Dott.ssa Lampa

	0103/0001 - Verso una nuova programmazione	2.1.001 - Garantire una gestione di bilancio in equilibrio per far fronte alle funzioni fondamentali 2.1.002 - Migliorare l'efficienza nella gestione delle risorse locali al fine di garantire servizi più efficaci	2.1 - Bilancio, Controllo ed Enti Partecipati - Dott.ssa Mengoni
	0103/0006 - Controllo di gestione	2.1.007 - Implementare ed innovare il sistema della contabilità economica - patrimoniale 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	3.4.002 - Incremento degli approvvigionamenti tramite le piattaforme telematiche	3.4 - Amministrativa, Concessioni, Autorizzazioni ed Economato - Dott.ssa Pollutri
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 Dott. Fabrizio Basso
		2.1.004 - Migliorare la gestione del debito come leva per gli equilibri di bilancio P.O.E 2.1.001 - Migliorare gli equilibri finanziari del bilancio e degli equilibri di cassa	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 - Analisi e valutazione delle capacità di investimento dell'Ente	
Società e organismi partecipati	0103/0003 - Partecipare: prendere parte alla vita dei soggetti partecipati	2.1.003 - Revisione periodica delle partecipate nella Provincia di Ancona	
Supporto agli organi istituzionali	0101/0001 - Supporto agli organi dell'ente	1.1.002 - Favorire un'efficiente gestione documentale e dei servizi generali dell'Ente	1.1 - Affari Generali - Dott.ssa Lampa
		1.1.003 - Garantire il supporto agli organi istituzionali mediante misure organizzative ed operative efficienti	
	0111/0002 - Gestione del contenzioso e assistenza agli organi e uffici	1.6.001 - Verifica della situazione creditizia dell'Ente derivante da sentenza	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 - Censimento del contenzioso pendente dalla costituzione in giudizio aggiornandolo fino ad arrivare alla sentenza eventualmente intervenuta			

		1.6.004 - Rilascio pareri e consulenza, anche verbali e partecipazione a riunioni convocate dagli uffici o dal Presidente	
		1.6.005 - Assegnazione all'Avvocatura interna dell'Ente della difesa della quasi totalità del contenzioso al fine di continuare a garantire i risultati positivi pluriennali conseguiti	
Valorizzazione del patrimonio immobiliare	0105/0001 - Valorizzazione e dismissione dei beni immobili non strumentali all'esercizio delle attività istituzionali	3.1.005 - Alienazione Hotel Marche di Senigallia	3.1 - Edilizia scolastica ed Istituzionale, Patrimoni ed espropri - Ing. Vallasciani
Sicurezza e vigilanza: funzioni di polizia provinciale	0301/0001 - Gestione dei procedimenti amministrativi in materia di polizia provinciale	1.2.001 - Sperimentazione nuove modalità di sopralluogo e monitoraggio mediante utilizzo di strumentazione tecnologico	1.2 - Area Polizia Provinciale - Dott. Gambelli
	0301/0002 - Efficace e puntuale attività di controllo e vigilanza in materia di codice della strada	1.2.002 - Miglioramento del presidio e controllo sulle strade provinciali anche mediante sperimentazione di nuove strumentazioni tecnologiche	
	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

PARI OPPORTUNITA' ED ORGANIZZAZIONE

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2025/2027	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2025/2027	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. " Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere". (ANCHE INCLUSIONE SOCIALE)
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	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 "Il piano della formazione"
		1.3.001 - Verifica modalità fruizione L.A. ai fini del rispetto del regolamento ed eventuale adozione di disposizioni		Si rinvia per il dettaglio alla sezione 3 - Organizzazione e capitale umano, capitolo 3.3 "Organizzazione del lavoro agile"
	0110/0003 - Organizzazione e potenziamento delle risorse umane	1.3.004 - Miglioramento della struttura organizzativa dell'Ente		Si rinvia per il dettaglio alla sezione 3 - Organizzazione e capitale umano, capitolo 3.1 "Struttura organizzativa e piano triennale del fabbisogno di personale"

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 - Revisione della struttura organizzativa dell'Ente	Dirigente Settore I 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 2025/2027	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2025/2027	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 - Attuazione delle attività finalizzate alla prevenzione della corruzione e attuazione e verifica il rispetto degli obblighi di pubblicazione. Monitoraggio delle misure generali e specifiche per il contrasto ai fenomeni corruttivi	1.1 - Affari Generali - Dott.ssa Lampa	Si rinvia per il dettaglio delle misure alla sezione 2 - Valore Pubblico, Performance e anticorruzione, cap. 2.3. "Rischi corruttivi e trasparenza"
		OD 1.02 - Miglioramento dell'azione amministrativa mediante mappatura procedimenti e revisione regolamentare	Dirigente Settore I Dott. Fabrizio Basso	

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 ACCESSIBILITA'

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2025/2027	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2025/2027	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Trasformazione digitale	0108/0003 - Rafforzamento della collaborazione in rete	1.5.006 - Ripristino della connessione di rete in fibra ottica nello stabile di Via Menicucci e potenziamento servizio di accesso alla rete wi-fi	1.5 - Informatica e telematica - Dott. Lumachini
		1.5.001 - Riorganizzazione tecnologica e migrazione delle macchine virtuali su una nuova struttura	
	0108/0004 - Adeguamento delle capacità della Server Farm	1.5.002 - Sostituzione degli apparati switch in End of Support	

	0108/0005 - Nuove postazioni di lavoro	1.5.004 - Sostituzione di nuovi 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 - Sostituzione dei dispositivi di firma digitale adeguandoli agli standard di sicurezza europea	
	0108/0007 - Sicurezza	1.5.003 - Evoluzione al Sistema Operativo Win 11	
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	1.3.005 - 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 - Favorire un'efficiente gestione documentale e dei servizi generali dell'Ente - 1 - Gestione servizi assicurativi (Gestione Portale servizi online)	1.1 - Affari Generali - Dott.ssa Lampa
		1.1.003 - Garantire il supporto agli organi istituzionali mediante misure organizzative ed operative efficienti - 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 - Attuazione delle attività finalizzate alla prevenzione della corruzione e attuazione e verifica il rispetto degli obblighi di pubblicazione. Monitoraggio delle misure generali e specifiche per il contrasto ai fenomeni corruttivi - 2 - Trasparenza (applicativo "Casa di vetro")	
Valorizzazione del patrimonio immobiliare	0106/0003 - Progettazione e realizzazione di rilevanti interventi di viabilità e di edilizia scolastica funzionali allo sviluppo del territorio	OD 3.01 -Transizione al BIM favorendo l'innovazione e la trasparenza nei progetti pubblici OD 3.03 - Omogeneizzazione delle modalità per la presentazione di istanze di autorizzazione al subappalto e di comunicazioni di sub-affidamento	Dirigente Settore Ing. Vagnozzi Roberto

SEMPLIFICAZIONE E REINGEGNERIZZAZIONE

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2025/2027	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2025/2027	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Sicurezza e vigilanza: funzioni di polizia provinciale	0301/0001 - Gestione dei procedimenti amministrativi in materia di polizia provinciale	1.2.001 - Sperimentazione nuove modalità di sopralluogo e monitoraggio mediante utilizzo di strumentazione tecnologico	1.2 - Area Polizia Provinciale - Dott. Gambelli
		1.2.004 - Prosecuzione del processo di digitalizzazione dei procedimenti sanzionatori e amministrativi	
	0301/0002 - Efficace e puntuale attività di controllo e vigilanza in materia di codice della strada	1.2.002 - Miglioramento del presidio e controllo sulle strade provinciali anche mediante sperimentazione di nuove strumentazioni tecnologiche	
	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 - Omogeneizzazione delle modalità di controllo delle dichiarazioni sostitutive negli affidamenti diretti	Dirigente Settore Ing. Roberto Vagnozzi

CUSTOMER SATISFACTION

OBIETTIVO STRATEGICO DUP 2025/2027	OBIETTIVO OPERATIVO DUP 2025/2027	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	AREA ORGANIZZATIVA
Pianificazione e tutela del territorio	0801/0001 - Ottimizzazione del servizio autorizzativo di VIA	4.3.001 - VIA - Rilevazione della soddisfazione dell'utenza (customer satisfaction)	4.3 - Area Valutazioni e Autorizzazioni Ambientali - Dott.ssa Romagna
Tutela e Valorizzazione dell'ambiente	0908/0001 - Razionalizzazione del procedimento di autorizzazione unica ambientale	4.3.002 - 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 mediante la somministrazione all'utenza di questionari di gradimento per il miglioramento dell'azione amministrativa	1.1 - Affari Generali - Dott.ssa Lampa

Si rinvia per il dettaglio delle misure alla sezione 2 - Valore Pubblico, Performance e anticorruzione -, capitolo 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza".

2.1.2 - SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

2.1.2.1 - Infrastruttura digitale e di rete per le attività informatiche e la transizione digitale

Nel 2025 viene ripristinata la piena operatività informatica della struttura di Via Menicucci, compresa l'installazione di nuovi apparati di rete. Nella stessa sede verrà realizzato un sistema di accesso Wi-Fi. Un ulteriore sviluppo sul piano della sicurezza per le attività connesse al sistema del Lavoro Agile prevede la distribuzione di notebook di proprietà dell'Ente in sostituzione dei dispositivi personali.

2.1.2.2 - Transizione digitale, accessibilità e supporto utenti

Nel 2025 proseguirà il percorso per migliorare la conformità alle norme sulla accessibilità. Nuovi corsi di formazione sul digitale potranno accrescere la consapevolezza sui temi della transizione digitale e sul lavoro collaborativo da parte dell'utenza.

2.1.2.3 - Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare

Le procedure da semplificare e da reingegnerizzare per l'esercizio 2025 sono state previste negli obiettivi di performance individuale di settore, riportando per gli stessi i risultati attesi ed i relativi indicatori.

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 2025/2027 con decreto del Presidente n. 1 del 9/01/2025.

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 2025/2027 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 2025, quantificati in n. 4, 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 2025, quantificati in 81 di cui n. 8 assegnati direttamente ai Dirigenti.

Di seguito le peculiarità che caratterizzano la Performance di settore dell'anno 2025:

- 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 2025 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.

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 2025, 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. 2/2025.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ENTE 2025

OBIETTIVI DI GESTIONE	OBIETTIVI OPERATIVI	PESO	AREA	Responsabile
P.O.E 1.1.001 - Attuazione delle attività finalizzate alla prevenzione della corruzione e attuazione e verifica il rispetto degli obblighi di pubblicazione. Monitoraggio delle misure generali e specifiche per il contrasto ai fenomeni corruttivi	0101/0003 - Promuovere processi finalizzati alla prevenzione della corruzione e la trasparenza	25	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 mediante la somministrazione all'utenza di questionari di gradimento per il miglioramento dell'azione amministrativa		25		
P.O.E 1.3.001 - Realizzazione della formazione continua del personale	0110/0002 - Gestione delle risorse umane dell'Ente per la valorizzazione delle competenze e professionalità	25	1.3 - Area Risorse umane, Organizzazione, Programmazione rete scolastica, Progetti comunitari e Protezione dati	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lacerra Anna Laura)
P.O.E 2.1.001 - Migliorare gli equilibri finanziari del bilancio e degli equilibri di cassa	0103/0002 - L'equilibrio di bilancio: una virtù' oltre l'obbligo	25	2.1 - Area Bilancio, Controllo ed Enti partecipati	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Mengoni Meri)
		100		

PERFORMANCE INDIVIDUALE - DI SETTORE 2025

OBIETTIVI DI GESTIONE	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	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
4.2 Supporto alla programmazione dell'Ente – anno 2025		10	Segr. Gen. Dott.ssa Savini Marina
5.1 Valutazione dei comportamenti	5. Comportamento	20	Segr. Gen. Dott.ssa Savini Marina
		100	

OBIETTIVI DI GESTIONE	Obiettivo Operativo	PESO	Responsabile
SETTORE I			
1.1 - Area Affari Generali			
1.1.001 - Migliorare l'azione amministrativa dell'Ente mediante i controlli interni	0102/0001 - Controllo di regolarità di tipo amministrativo	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lampa Laura)
1.1.002 - Favorire un'efficiente gestione documentale e dei servizi generali dell'Ente	0101/0001 - Supporto agli organi dell'ente	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lampa Laura)
1.1.003 - Garantire il supporto agli organi istituzionali mediante misure organizzative ed operative efficienti	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 Provinciale			
1.2.001 - Sperimentazione nuove modalità di sopralluogo e monitoraggio mediante utilizzo di strumentazione tecnologica	0301/0001 - Gestione dei procedimenti amministrativi in materia di polizia provinciale	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Gambelli Pierfrancesco)
1.2.002 - Miglioramento del presidio e controllo sulle strade provinciali anche mediante sperimentazione di nuove strumentazioni tecnologiche	0301/0002 - Efficace e puntuale attività di controllo e vigilanza in materia di codice della strada	30	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Gambelli Pierfrancesco)
1.2.003 - 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	30	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Gambelli Pierfrancesco)
1.2.004 - Prosecuzione del processo di 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, Progetti comunitari e Protezione dati

1.3.001 - Verifica modalità fruizione L.A. ai fini del rispetto del regolamento ed eventuale adozione di disposizioni	0110/0002 - Gestione delle risorse umane dell'Ente per la valorizzazione delle competenze e professionalità	15	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lacerra Anna Laura)
1.3.002 - Presentazione del Piano di programmazione rete scolastica provinciale 2026/2027 di cui alla L. n. 56/2014	0407/0001 - Piano di dimensionamento della rete scolastica e dell'offerta formativa	30	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lacerra Anna Laura)
1.3.003 - Pianificazione e realizzazione Concorsi Unici a favore dei Comuni convenzionati	1801/0002 - Collaborazione con i comuni del territorio in merito al reclutamento del personale	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lacerra Anna Laura)
1.3.004 - Miglioramento della struttura organizzativa dell'Ente	0110/0003 - Organizzazione e potenziamento delle risorse umane	25	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lacerra Anna Laura)
1.3.005 - 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	10	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lacerra Anna Laura)
		100	

1.4 - Area Appalti e Contratti

1.4.001 - Pubblicazione delle procedure di gara dei Comuni aderenti alla SUA (Stazione Unica Appaltante)	1801/0003 - Assistenza ai comuni ed enti aderenti alla convenzione SUA - Provincia di Ancona	40	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Massaccesi Jasmin)
1.4.002 - Pubblicazione e gestione delle procedure di gare degli uffici dell'Ente	1801/0003 - Assistenza ai comuni ed enti aderenti alla convenzione SUA - Provincia di Ancona	40	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Massaccesi Jasmin)
1.4.003 - Predisposizione ed adozione di atti in coerenza con il correttivo al codice dei contratti pubblici D.Lgs. 209/2024	1801/0003 - Assistenza ai comuni ed enti aderenti alla convenzione SUA - Provincia di Ancona	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Massaccesi Jasmin)
		100	

1.5 - Area Informatica e Telematica

1.5.001 - Riorganizzazione tecnologica e migrazione delle macchine virtuali su una nuova struttura	0108/0004 - Adeguamento delle capacità della Server Farm	30	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lumachini Claudio)
1.5.002 - Sostituzione degli apparati switch in End of Support	0108/0004 - Adeguamento delle capacità della Server Farm	15	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lumachini Claudio)
1.5.003 - Evoluzione al Sistema Operativo Win 11	0108/0007 - Sicurezza	10	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lumachini Claudio)
1.5.004 - Sostituzione di nuovi dispositivi utente	0108/0005 - Nuove postazioni di lavoro	10	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lumachini Claudio)
1.5.005 - Sostituzione dei dispositivi di firma digitale adeguandoli agli standard di sicurezza europea	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	15	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lumachini Claudio)
1.5.006 - Ripristino della connessione di rete in fibra ottica nello stabile di Via Menicucci e potenziamento servizio di accesso alla rete wi-fi	0108/0003 - Rafforzamento della collaborazione in rete	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Lumachini Claudio)
		100	

1.6 - Area Avvocatura

1.6.001 - Verifica della situazione creditizia dell'Ente derivante da sentenza	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 - Censimento del contenzioso pendente dalla costituzione in giudizio aggiornandolo fino ad arrivare alla sentenza eventualmente intervenuta	0111/0002 - Gestione del contenzioso e assistenza agli organi e uffici	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Domizio Claudia)
1.6.004 - Rilascio pareri e consulenza, anche verbali e partecipazione a riunioni convocate dagli uffici o dal Presidente	0111/0002 - Gestione del contenzioso e assistenza agli organi e uffici	20	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Domizio Claudia)
1.6.005 - Assegnazione all'Avvocatura interna dell'Ente della difesa della quasi totalità del contenzioso al fine di continuare a garantire i risultati positivi pluriennali conseguiti	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 - Garantire una gestione di bilancio in equilibrio per far fronte alle funzioni fondamentali	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 al fine di garantire servizi più efficaci	0103/0001 - Verso una nuova programmazione	10	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Mengoni Meri)
2.1.003 - Revisione periodica delle partecipate nella Provincia di Ancona	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 come leva per gli equilibri di bilancio	0103/0002 - L'equilibrio di bilancio: una virtù oltre l'obbligo	15	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Mengoni Meri)
2.1.005 - Analisi e valutazione delle capacità di investimento dell'Ente	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 ed innovare il sistema della contabilità economica - patrimoniale e dei flussi di cassa	0103/0006 - Controllo di gestione	15	Dir. Basso Fabrizio (E.Q.: Mengoni Meri)
		100	

SETTORE III

3.1 - Area Edilizia Scolastica ed Istituzionale, Patrimonio ed Espropri

3.1.001 - Ristrutturazione della Palestra dell'Istituto Corinaldesi di Senigallia	0402/0002 - Interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria	9	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Vallasciani Alessandra)
3.1.002 - Realizzazione nuova palestra presso 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.C.1.I.1.3.)	9	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)	10	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	8	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Vallasciani Alessandra)
3.1.005 - Alienazione Hotel Marche di Senigallia	0105/0001 - Valorizzazione e dismissione dei beni immobili non strumentali all'esercizio delle attività istituzionali	9	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Vallasciani Alessandra)
3.1.006 - Lavori di 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)	10	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Vallasciani Alessandra)
3.1.007 - Rendicontazione finanziamenti Next Generation EU - M4C113.3 e M4C111.3	0402/0003 - Rendicontazione finanziamenti Next Generation EU - M4C113.3 e M4C111.3	9	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)	10	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Vallasciani Alessandra)
3.1.009 - 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)	10	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Vallasciani Alessandra)
3.1.010 - Riqualificazione impianti sportivi all'aperto del Liceo Da Vinci di Jesi - Finanziato dall'Unione europea - Next Generation EU - M4C1I3.3	0402/0007 - Realizzazione di nuove palestre (P.N.R.R. M.4.C.1.I.3.3 e P.N.R.R. M.4.C.1. I.1.3.)	8	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Vallasciani Alessandra)
3.1.011 - Riqualificazione impianti sportivi all'aperto dell'ITIS Merloni di Fabriano	0402/0007 - Realizzazione di nuove palestre (P.N.R.R. M.4.C.1.I.3.3 e P.N.R.R. M.4.C.1. I.1.3.)	8	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Vallasciani Alessandra)
100			

3.2 - Progettazione e Lavori

3.2.001 - ITIS "Volterra" Ancona - Miglioramento/adeguamento sismico corpi B e C (P.N.R.R. Missione 4.C.1.I. 3.3)	0106/0003 - Progettazione e realizzazione di rilevanti interventi di viabilità e di edilizia scolastica funzionali allo sviluppo del territorio	100	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Cerasa Riccardo)
100			

3.3 - Area Viabilità - Gestione e sviluppo

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 - Mantenimento dell'efficacia 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 del Piano di manutenzione delle alberature poste nelle pertinenze stradali	1005/0008 - Mantenimento dell'efficienza della rete stradale provinciale	20	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Ulissi Monica)
3.3.004 - Realizzazione del Piano di manutenzione delle sovrastrutture stradali		30	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Ulissi Monica)
100			

3.4 - Area Amministrativa, Concessioni, Autorizzazioni ed Economato

3.4.001 - 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	20	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q. Pollutri Palma)
3.4.002 - 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	20	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q. Pollutri Palma)
3.4.003 - Aggiornamento del database per l'invio del Canone Unico Patrimoniale	1005/0014 - Migliorare la gestione dell'attività amministrativa relativa alle concessioni e autorizzazioni	20	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q. Pollutri Palma)
3.4.004 - 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	10	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q. Pollutri Palma)
3.4.005 - Controllo del rilascio degli atti autorizzativi dell'ufficio concessioni	1005/0014 - Migliorare la gestione dell'attività amministrativa relativa alle concessioni e autorizzazioni	30	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q. Pollutri Palma)
100			

3.5 - Area Controllo ponti e infrastrutture, Catasto strade 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	30	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Berluti Alessandro)
3.5.003 - Semplificazione delle modalità autorizzatorie relative alla circolazione dei veicoli eccezionali o per trasporti in condizioni di eccezionalità	1005/0005 - Garantire la percorribilità ai trasporti eccezionali	20	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Berluti Alessandro)
3.5.004 - Mantenimento o aumento delle sessioni di esami per l'accertamento dell'idoneità professionale per le attività di competenza dell'area trasporti	1005/0006 - Attività autorizzative e di controllo relative ai trasporti	20	Dir. Vagnozzi Roberto (E.Q.: Berluti Alessandro)
		100	

SETTORE IV

4.1 - Area Ambiente

4.1.001 - Redazione Resoconto del primo ciclo (quadriennio) di gestione della competenza provinciale in materia di impianti termici	0908/0004 - Miglioramento delle prestazioni energetiche degli edifici e contenimento dei consumi, in materia di impianti termici	40	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Fuselli Antonella)
4.1.002 - Controllo della gestione dei rifiuti tramite ispezioni ambientali mirate	0902/0001 - Promozione delle attività ispettiva e di controllo in materia ambientale	20	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Fuselli Antonella)
4.1.003 - Riduzione termini delle verifiche formali dei requisiti e della completezza della documentazione, inerenti alle istanze per le autorizzazioni degli scarichi idrici industriali.	0906/0002 - Tutela e valorizzazione delle risorse idriche	20	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Fuselli Antonella)
4.1.004 - Aggiornamento del Decreto del Presidente della Provincia n. 40 del 02/04/2020	0908/0003 - Tutela e valorizzazione della matrice emissiva	20	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Fuselli Antonella)
		100	

4.2 - Area Tutela e valorizzazione dell'ambiente, rifiuti, suolo

4.2.001 - Recupero diritto annuale di iscrizione al registro provinciale delle imprese che effettuano operazioni di recupero rifiuti	0903/0001 - Razionalizzazione dei procedimenti autorizzatori ambientali	30	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Rotoloni Maria Cristina)
4.2.002 - Partecipazione ad incontri tecnici sui procedimenti di bonifica	0903/0002 - Tutela e valorizzazione del suolo	20	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Rotoloni Maria Cristina)
4.2.003 - Rispetto tempistiche dei riscontri alle comunicazioni di campagne mobili	0903/0001 - Razionalizzazione dei procedimenti autorizzatori ambientali	20	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Rotoloni Maria Cristina)
4.2.004 - Miglioramento del livello di efficacia nel rilascio dei pareri sui procedimenti di bonifica	0903/0002 - Tutela e valorizzazione del suolo	30	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Rotoloni Maria Cristina)
		100	

4.3 - Area Valutazioni e Autorizzazioni Ambientali

4.3.001 - VIA - Rilevazione della soddisfazione dell'utenza (customer satisfaction)	0801/0001 - Ottimizzazione del servizio autorizzativo di VIA	30	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Romagna Raffaella)
4.3.002 - AUA - Rilevazione della soddisfazione dell'utenza (customer satisfaction)	0908/0001 - Razionalizzazione del procedimento di autorizzazione unica ambientale	30	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Romagna Raffaella)
4.3.003 - Elaborazione risposte relative al procedimento di autorizzazione unica impianti fotovoltaici	0908/0002 - Semplificazione realizzazione impianti da fonti rinnovabili - fotovoltaici	20	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Romagna Raffaella)
4.3.004 - Riduzione dei tempi dei procedimenti di AUA provinciali	0908/0001 - Razionalizzazione del procedimento di autorizzazione unica ambientale	20	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Romagna Raffaella)
		100	

4.4 - Area Governo del Territorio

4.4.001 - Elaborazione contributo istruttorio nei procedimenti intersettoriali	0801/0005 - Verifica della conformità sulla pianificazione urbanistica e valutazione ambientale strategica sugli obiettivi di pianificazione comunale	20	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Orciani Massimo)
--	---	----	---

4.4.002 - Rilascio di Atti amministrativi nelle attività di pianificazione che incidono sul governo complessivo del territorio	0801/0005 - Verifica della conformità sulla pianificazione urbanistica e valutazione ambientale strategica sugli obiettivi di pianificazione comunale	25	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Orciani Massimo)
4.4.003 - 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	20	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Orciani Massimo)
4.4.004 - Incontri tecnici con i Comuni	0801/0004 - Partecipazione alla creazione di strumenti urbanistici sostenibili	15	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Orciani Massimo)
4.4.005 - Rilascio Atti per la valutazione ambientale strategica sull'attività di pianificazione urbanistica dei comuni	0801/0005 - Verifica della conformità sulla pianificazione urbanistica e valutazione ambientale strategica sugli obiettivi di pianificazione comunale	20	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Orciani Massimo)
		100	

4.5 - Area Pianificazione e Programmazione territoriale di coordinamento e di settore - SIT

4.5.001 - Assicurare la sicurezza e l'efficacia del Sistema Informativo Territoriale	0801/0008 - Sistema informativo Territoriale - Aggiornamento ed integrazione banche dati ecologico-ambientali del SIT	5	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Mancini Marco)
4.5.002 - Rilascio dei contributi istruttori resi nei procedimenti valutativi del IV Settore	0801/0008 - Sistema informativo Territoriale - Aggiornamento ed integrazione banche dati ecologico-ambientali del SIT	20	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Mancini Marco)
4.5.003 - Attuazione della sperimentazione nuove modalità di sopralluogo e monitoraggio mediante utilizzo di strumentazione tecnologico	0801/0008 - Sistema informativo Territoriale - Aggiornamento ed integrazione banche dati ecologico-ambientali del SIT	20	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Mancini Marco)
4.5.004 - Adozione di atti a garanzia della prevenzione di incidenza nel sito Natura 2000	0801/0009 - Rete Natura 2000 - Gestione dei Siti di competenza	30	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Mancini Marco)
4.5.005 - Aggiornamento del DB del SIT	0801/0006 - Pianificazione territoriale di coordinamento - Aggiornamento e adeguamento del PTC vigente	25	Dir. Bugatti Sergio (E.Q.: Mancini Marco)
		100	

OBIETTIVI INDIVIDUALI DIRIGENTI

OD 1.01 - Revisione della struttura organizzativa dell'Ente	0111/0001 - Valorizzazione delle risorse umane e finanziarie assegnate alla struttura organizzativa dell'ente	27	Dirigente Settore I Dott. Fabrizio Basso
OD 1.02 - Miglioramento dell'azione amministrativa mediante mappatura procedimenti e revisione regolamentare	0101/0003 - Promuovere processi finalizzati alla prevenzione della corruzione e la trasparenza	24	
OD 2.01 - Tutelare gli equilibri di bilancio	0103/0002 - L'equilibrio di bilancio: una virtù' oltre l'obbligo	24	Dirigente Settore II Dott. Fabrizio Basso
OD 3.01 - Transizione al BIM favorendo l'innovazione e la trasparenza nei progetti pubblici	0106/0003 - Progettazione e realizzazione di rilevanti interventi di viabilità e di edilizia scolastica funzionali allo sviluppo del territorio	21	Dirigente Settore III Ing. Vagnozzi Roberto
OD 3.02 - Omogeneizzazione delle modalità di controllo delle dichiarazioni sostitutive negli affidamenti diretti		27	
OD 3.03 - Omogeneizzazione delle modalità per la presentazione di istanze di autorizzazione al subappalto e di comunicazioni di sub-affidamento		24	
OD 4.01 - Coinvolgimento degli Enti Locali per la redazione degli strumenti urbanistici o specifiche varianti agli stessi che perseguano strategie territoriali sostenibili	0801/0004 - Partecipazione alla creazione di strumenti urbanistici sostenibili	27	Dirigente Settore IV Arch. Bugatti Sergio
OD 4.02 - Confronto con gli stakeholder sulle attività soggette a valutazione ambientale ed autorizzazione ambientale		24	

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.

Politiche e obiettivi Pari Opportunità 2025/2027

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

Le **Politiche e gli obiettivi inerenti alla Pari Opportunità** anni 2025/2027, 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 2025/2027, 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 sulla base delle proposte del Comitato Unico di Garanzia (cfr. verbale n. 1/2025 della seduta del 24/01/2025) la Consigliera provinciale di parità ha espresso parere favorevole in data 28/02/2025 (prot. n. 8170/2025).

Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere anno 2025
--

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

Seconda parte: Obiettivi, attività e azioni per ogni ambito di intervento Pari opportunità– Anno 2025.

2.2.2.1. 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.

2.2.2.2. 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.”

2.2.2.3. 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 31/12/2024 la Provincia di Ancona ha n. 180 dipendenti, compresa la Segretaria Generale e i Dirigenti, dei quali n. **80 sono donne e 100 sono uomini**; n. 175 dipendenti sono a tempo indeterminato, n. 5 dipendenti sono a tempo determinato → le donne rappresentano il **44,44%** e gli uomini il **55,56%** del totale dei dipendenti della Provincia di Ancona.

Si evidenzia il seguente dato relativo al rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time): degli 11 dipendenti con contratto part-time (pari al 6,11% del totale dei dipendenti) le donne sono 6 (pari al 3,33% del totale dei dipendenti) e gli uomini sono 5 (pari al 2,78% 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. 180</i>		
Part-time	Donne	Uomini	Totale
Più del 50% di ore	5 2,78%	2 1,11%	7 3,89%
Uguale o Meno del 50% di ore	1 0,56%	3 1,67%	4 2,22%
Totale	6 3,33%	5 2,78%	11 6,11%

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

Tabella 2

Area Operatori Esperti ex B e Istruttori ex C	<i>I dati sono in rapporto % al totale dei dipendenti n. 180</i>					
	Donne		Uomini		Totale	
Meno di 30 anni	0	0,00%	2	1,11%	2	1,11%
31-40	1	0,56%	2	1,11%	3	1,67%
41-50	6	3,33%	19	10,55%	25	13,89%
51-60	26	14,44%	42	23,33%	68	37,78%
Più di 60 anni	3	1,67%	8	4,44%	11	6,11%
Totale	36	20,00%	73	40,55%	109	60,55%

Tabella 3

Area FE funzionari ex D	<i>I dati sono in rapporto % al totale dei dipendenti n. 180</i>					
	Donne		Uomini		Totale	
Meno di 30 anni	3	1,67%	2	1,11%	5	2,78%
31-40	7	3,89%	2	1,11%	9	5,00%
41-50	14	7,78%	2	1,11%	16	8,89%
51-60	11	6,11%	11	6,11%	22	12,22%
Più di 60 anni	8	4,44%	7	3,89%	15	8,33%
Totale	43	23,89%	24	13,33%	67	37,22%

Tabella 4

Posizioni resp. (Elevata Qualificazione) comprese nella Area FE ex D	I dati sono in rapporto % al totale dei dipendenti n. 180					
	Donne		Uomini		Totale	
Totale	11	6,11%	6	3,33%	17	9,44%

Tabella 5

Segretario Generale e Dirigenti	I dati sono in rapporto % al totale dei dipendenti n. 180					
	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	0,56%	3	1,67%	4	2,22%
Totale	1	0,56%	3	1,67%	4	2,22%

Tabella 6

	Scolarizzazione					
	I dati sono in rapporto % al totale dei dipendenti n. 180					
	Donne		Uomini		Totale	
Licenza Media	3	1,67%	14	7,78%	17	9,44%
Diploma	26	14,44%	60	33,33%	86	47,78%
Laurea	51	28,33%	26	14,44%	77	42,78%
TOTALE	80	44,44%	100	55,56%	180	100,00%

Osservazioni sui dati riportati

Alla luce dei dati riportati, la Provincia di Ancona mostra il perdurare di una condizione ottimale circa l'attuazione delle politiche di genere in ambito di risorse umane, dal punto di vista dei contingenti numerici:

- I contratti a tempo parziale sono stipulati da donne e uomini quasi in ugual misura (Tabella n. 1);
- Gli incarichi di elevata qualificazione sono assegnati alla maggioranza di donne (→ tabella n. 4) che comunque costituiscono il genere più rappresentato (→ tabella 3) della categoria dei dipendenti cui attingere per il conferimento degli incarichi di EQ;
- Pur rappresentando una quota minore dei dipendenti, le donne hanno conseguito un maggior livello di scolarizzazione elevata (→ laurea) (tabella n. 6).

I dati attestano anche un avanzamento dell'età dei dipendenti dell'Ente, causato anche dall'impossibilità di effettuare il turn over per il periodo 2011-2021; si consideri anche, più in generale, che le assunzioni e gli avanzamenti di carriera che nel nostro comparto possono ricondursi esclusivamente alle progressioni verticali, sono effettuate sulla base di criteri meritocratici, prestabiliti dalla contrattazione e dalla legge.

2.2.2.4 - Il Piano Azioni Positive 2025-/2027: Azioni da realizzare

Periodo di realizzazione 1/1/2025 – 31/12/2025

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

Iniziativa n. 1

1. Valorizzazione cultura di genere	A	Prosecuzione delle attività per favorire l'adozione del linguaggio di genere nell'intranet <i>Stamira</i> e sul sito istituzionale www.provincia.ancona.it	Responsabili
			CUG
	B	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pari opportunità • parità di genere e contrasto ad ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro • benessere organizzativo e prevenzione dello stress lavoro correlato • <i>soft skills</i> comunicazione relazionale nei luoghi di lavoro e prevenzione dei conflitti • lavoro agile • Principi e valori nella PA: nuovo programma su piattaforma Syllabus "Cultura del rispetto" dedicato ai dipendenti della PA <p>(→ inseriti nel Piano formativo di cui alla sezione 3.2. del presente PIAO)</p>	Area Risorse Umane

Iniziativa n. 2

<p>2. Politiche di Conciliazione</p>	<p>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);</p>	<p>Area Risorse Umane</p>
	<p>B Convenzione per gli abbonamenti ai trasporti pubblici del personale dipendente, anche nella forma della rateizzazione</p>	<p>Area Risorse Umane e Area Trasporti</p>
	<p>C Contribuire al benessere lavorativo e formativo favorendo la mobilità interna volontaria del personale dipendente</p>	<p>Area Risorse Umane</p>
	<p>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</p>	<p>Area Risorse Umane</p>

Iniziativa n. 3

3. CUG	A. Pubblicazione e diffusione dei risultati sul monitoraggio della realizzazione degli obiettivi di pari opportunità al 31/12/2024 a.	CUG
	B. Implementazione del sito <i>Intranet</i> 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. 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

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	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	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
--	--	----------------------

2.3 - SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La Sezione 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza del Piano integrato di attività e organizzazione, nel nuovo strumento di programmazione, conserva la finalità del PTPCT dell'individuazione dei rischi corruttivi dell'attività amministrativa dell'Ente, e quindi la programmazione delle misure, generali e specifiche, introdotte per contrastare e prevenire la corruzione, come da ultimo PNA approvato (Piano Nazionale Anticorruzione Aggiornamento 2023 - Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023). Le modifiche apportate con il Piano Nazionale Anticorruzione - Aggiornamento 2024 PNA 2022 (Delibera ANAC n. 31 del 30 gennaio 2025) consistono in indicazioni per i comuni con meno di 5.000 abitanti e meno di 50 dipendenti, e quindi non applicabili nella Provincia di Ancona.

Per le prossime annualità un particolare impatto sarà determinato dal fatto che l'Unione Europea dovrebbe approvare della nuova direttiva anticorruzione, con l'obiettivo di armonizzare le legislazioni nazionali in questo settore, in quanto le strategie anticorruzione nazionali sono attualmente oggetto di analisi critica poiché si sono rivelate sostanzialmente inefficaci. Allo stesso tempo, si sta sempre più diffondendo l'idea di integrare questa politica con le altre. Il tema dell'integrazione si pone come un cambiamento necessario per questa politica, sia per renderla più efficace che per inserirla in un'ottica più ampia di buona gestione pubblica¹.

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 2024, 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 2025 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 obiettivi 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) 2025 – 2027 Nota di Aggiornamento al DUP 2025/2027 (approvato con Deliberazione di Consiglio n. 54 del 13/12/2024).

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

¹ FRANCESCO MERENDA, L'anticorruzione tra l'integrazione con le altre politiche e la prospettiva della nuova Direttiva Europea, in Federalismi.it, n. 1/2025, pp. 39-74.

OBIETTIVO STRATEGICO PREVENZIONE E CONTRASTO ALLA CORRUZIONE – TRASPARENZA 0101 1.1 →

Indirizzo Strategico: TRASPARENZA E PREVENZIONE Missione: 01	Descrizione Obiettivo Strategico: Servizi istituzionali, generali e di gestione. 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 2025).

2.3.1 - 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.

2.3.1.1 - 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.

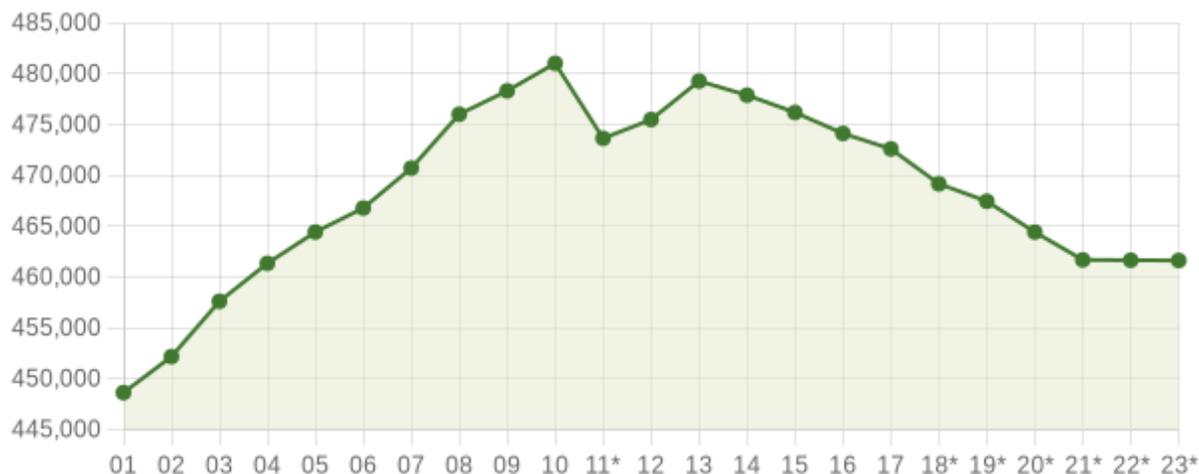
Sono esaminati i seguenti ambiti, tutti i dati sono estratti da <https://www.tuttitalia.it/marche/provincia-di-ancona/statistiche/> →



- Popolazione
- Sicurezza
- Economia

La popolazione

Popolazione residente 461.629 abitanti

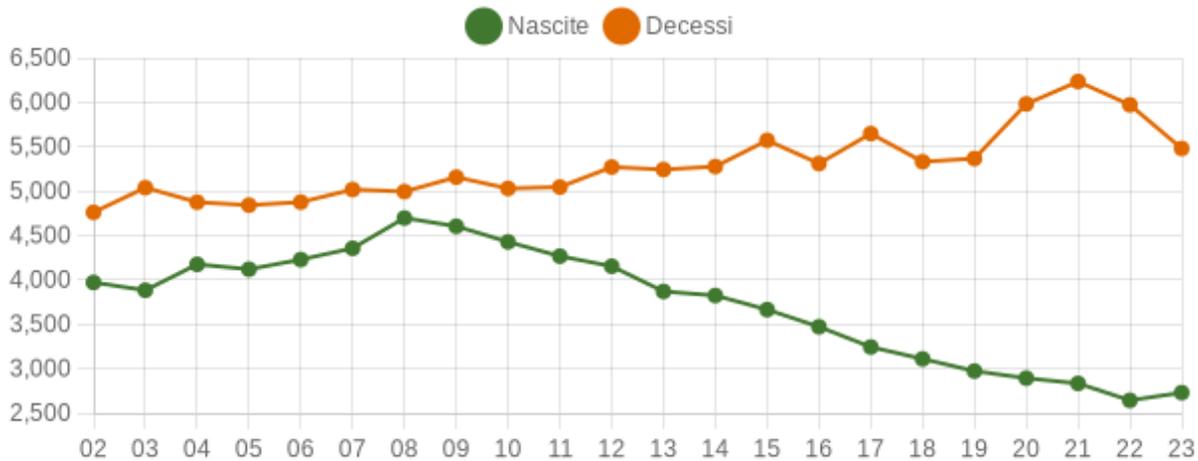


Andamento della popolazione residente

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.

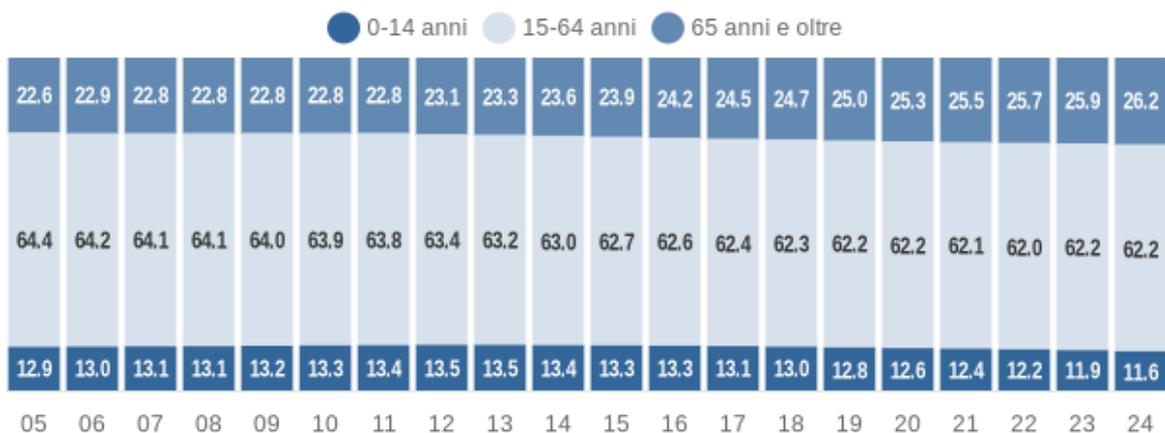


Movimento naturale della popolazione

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

Struttura della popolazione

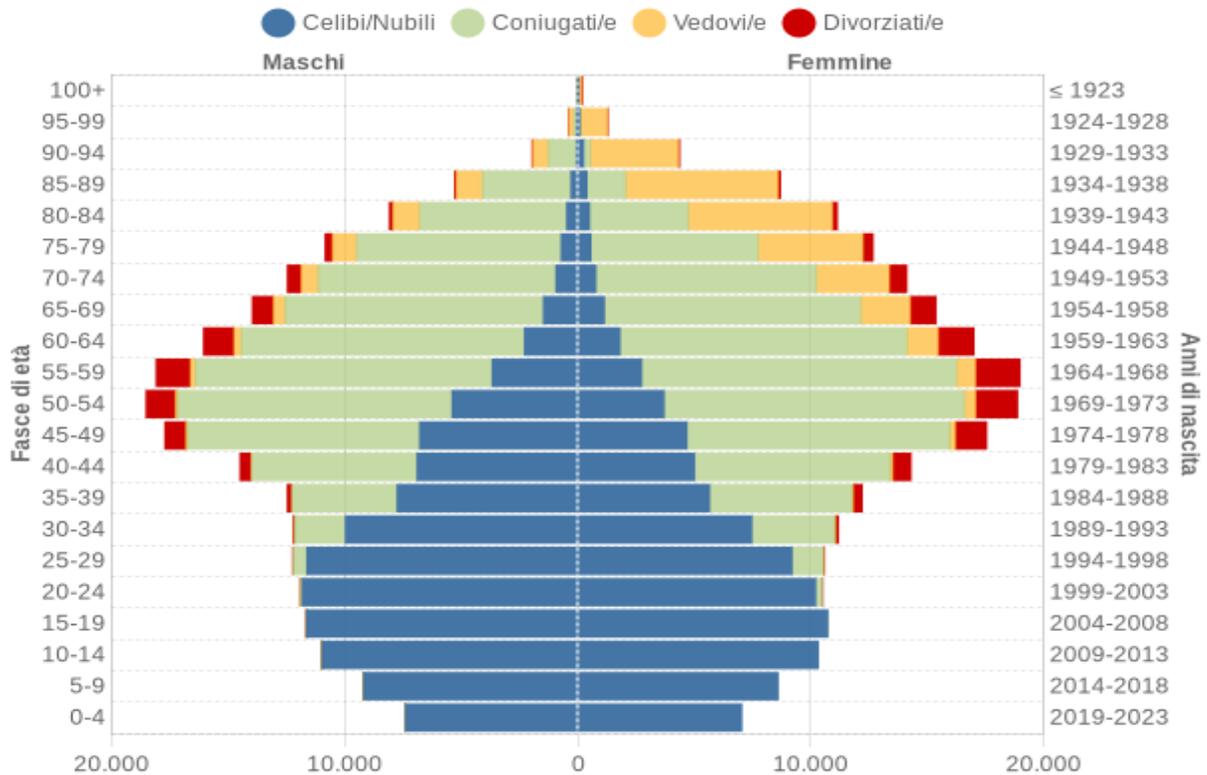
L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: **giovani** 0-14 anni, **adulti** 15-64 anni e **anziani** 65 anni ed oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo *progressiva*, *stazionaria* o *regressiva* 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 2024. 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.

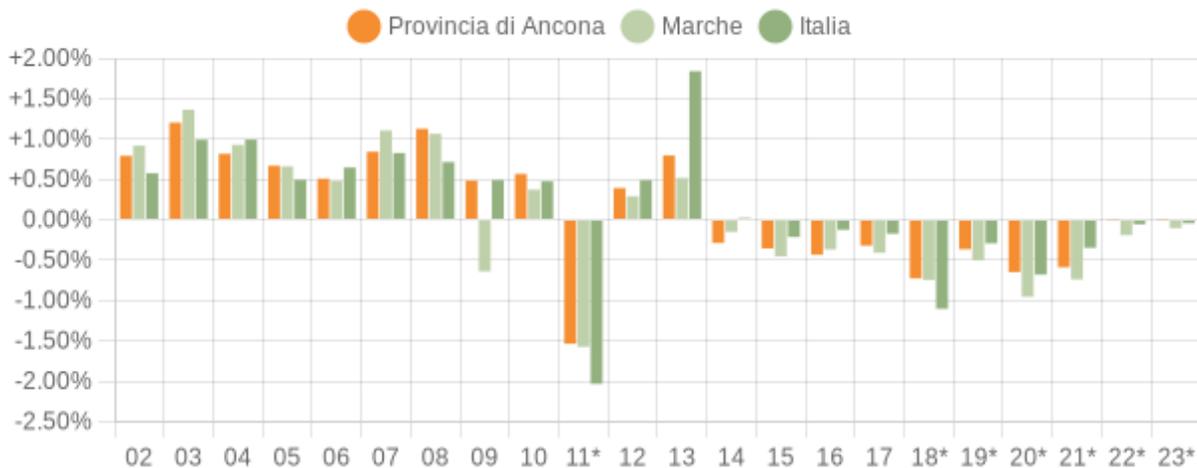


Popolazione per età, sesso e stato civile - 2024

PROVINCIA DI ANCONA - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Variatione percentuale della popolazione

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



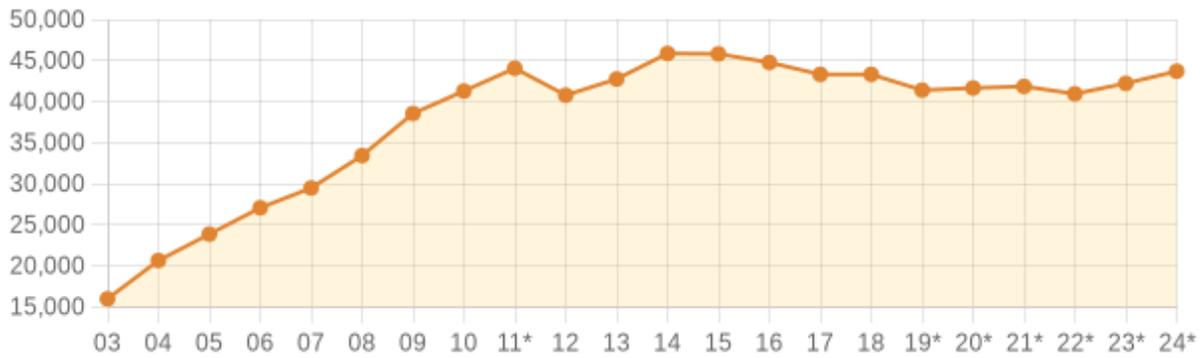
Variatione percentuale della popolazione

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 2024. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.



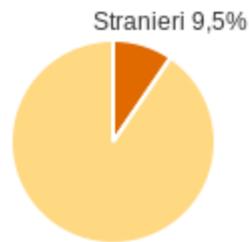
Andamento della popolazione con cittadinanza straniera

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

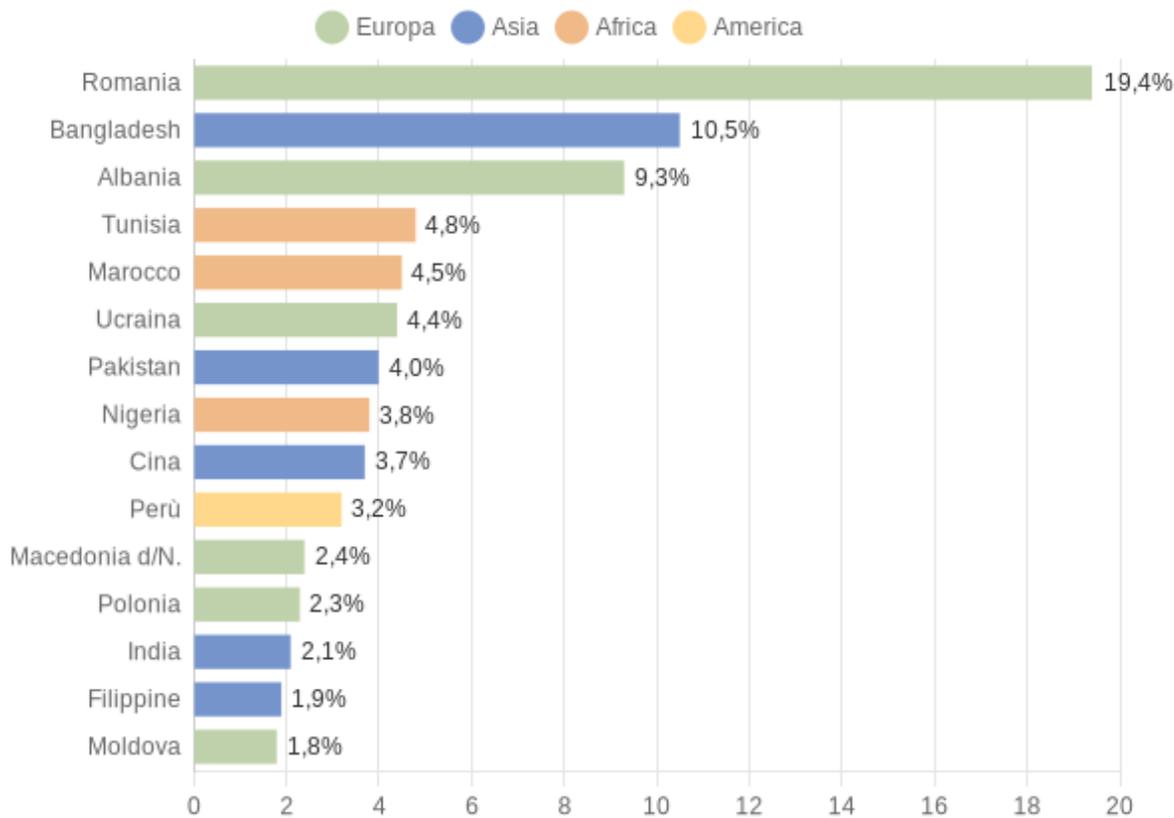
(*) post-censimento

Distribuzione per area geografica di cittadinanza

Gli stranieri residenti in provincia di Ancona al 1° gennaio 2024 sono n. **43.733** e rappresentano il 9,5% della popolazione residente, rispetto ai dati del 2023.

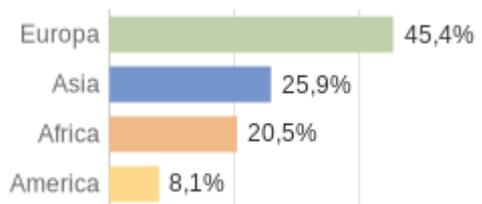


La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 19,4% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita e dal Bangladesh (10,5%, con andamento +), e dall'Albania (9,3%).



Cittadini Stranieri per Cittadinanza - 2024

PROVINCIA DI ANCONA - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT



La sicurezza

➤ Relazione del Ministero dell'Interno "Reati corruttivi"

Molto interessante, soprattutto per la centralità 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, pubblicata a maggio 2024 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) 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 link https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2024-06/i_reati_corruttivi_maggio_2024.pdf.

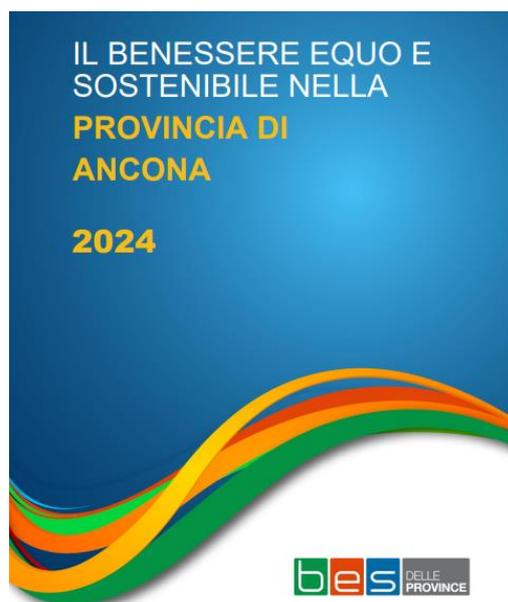
➤ **Classifica “Qualità della Vita 2024” del Il Sole 24 Ore (Giustizia e sicurezza) e di Italia Oggi (Reati e sicurezza)**

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 2024, 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 35° posto perdendo 11 posizioni rispetto all’anno 2023. 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 2024, la Provincia di Ancona si colloca nel 2024, con riferimento a reati e sicurezza, alla posizione n. 31 mentre nel 2023 la posizione era la 12^a, con un sensibile peggioramento di 19 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 2024”, consultabile al link <https://www.besdelleprovince.it/pubblicazioni/edizione-2024/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.

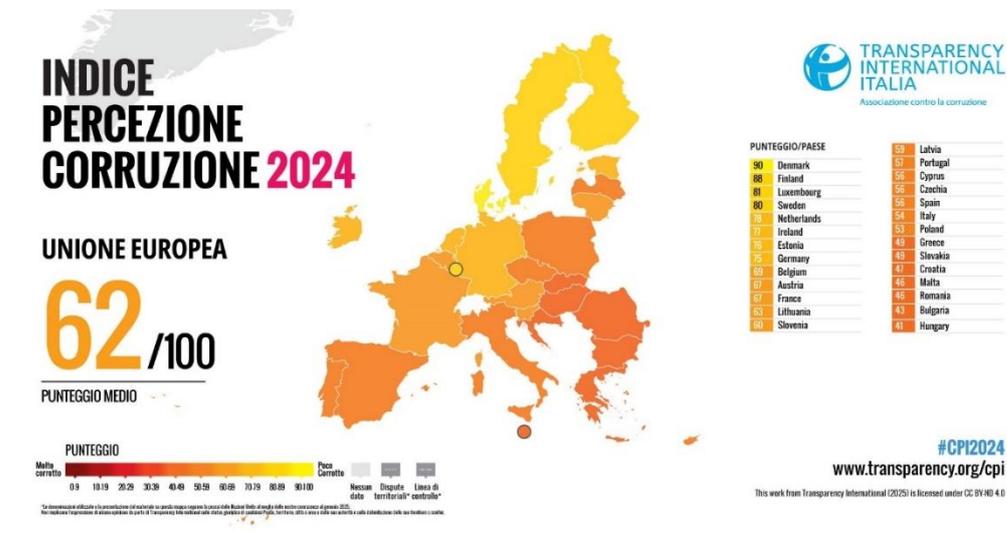
➤ Indice della percezione della corruzione in Italia anno 2024

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 2024 il punteggio dell’Italia nel CPI 2024 vede un peggioramento è di **54/100 e colloca il Paese** al 52° posto (su 180 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 segna il primo calo dell’Italia (-2)**.

(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. 33 novembre 2024, 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/2024/2024-0033/2433-marche.pdf> .

"L'economia marchigiana sta attraversando una fase ciclica caratterizzata da perdurante debolezza. Nel primo semestre del 2024, in base all'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) elaborato dalla Banca d'Italia, l'attività economica regionale sarebbe cresciuta dello 0,2

cento rispetto allo stesso periodo del 2023, lievemente meno che in Italia (0,4 per cento; fig. 1.1.a). L'indicatore coincidente Regio-coin, che misura la dinamica di fondo del ciclo economico, mostra un andamento congiunturale negativo, analogamente a quanto osservato nella seconda parte dello scorso anno (fig. 1.1.b). Le tensioni geopolitiche nello scacchiere del Medio Oriente mantengono elevata l'incertezza del contesto di riferimento per gli operatori economici. Nell'industria è proseguita la flessione dell'attività...".

Solo nel settore turistico si registrano presenze nel complesso superiori a quelle dello scorso anno.

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

L'avviso pubblico

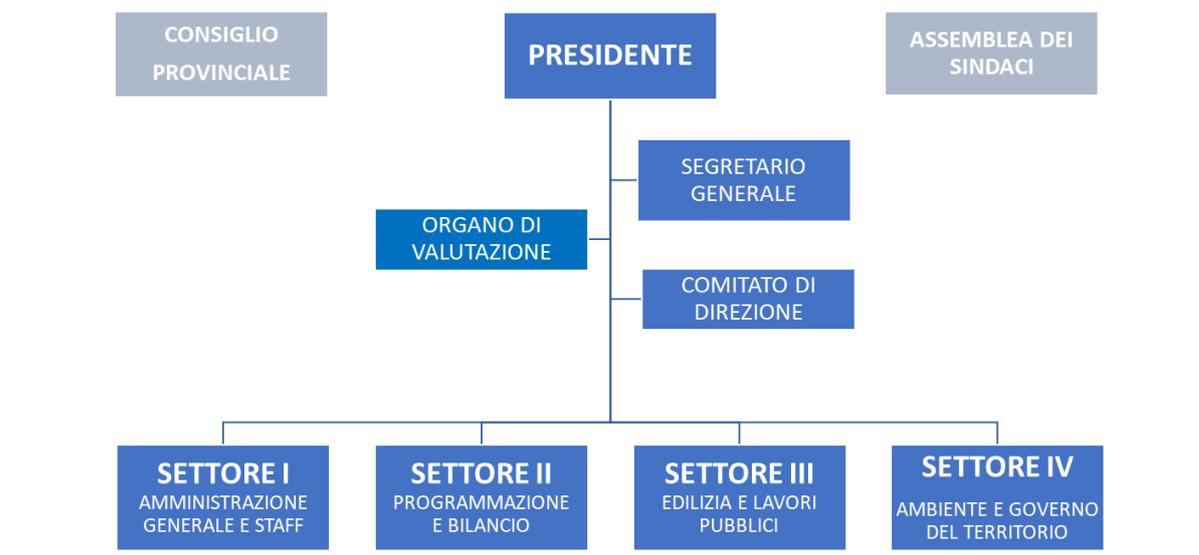
Al fine di disegnare un'efficace strategia anticorruzione, in applicazione delle previsioni contenute nel PNA, l'Ente, come già avvenuto in occasione dei precedenti aggiornamenti, ha realizzato una forma di consultazione per il coinvolgimento di cittadini ed organizzazioni portatrici di interessi collettivi 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, pubblicato dal 07 novembre 2024 è stata avviata la Consultazione preventiva per l'aggiornamento del PIAO 2025-2027 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 un contributo da parte dall'Associazione dei Consumatori ACU Marche, che richiede, tra l'altro, l'organizzazione di n.2 giornate della trasparenza anche in streaming, il coinvolgimento degli studenti, la sottoscrizione di accordi di collaborazione con l'Associazione.

2.3.2 - VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO

L'organigramma dell'ente è rimasto sostanzialmente inalterato rispetto a quanto approvato con Decreto del Presidente della Provincia n. 12 del 30/01/2020. Comprende la Segreteria Generale, n. 4 Settori, coperti, allo stato attuale, da tre dirigenti, uno dei quali ai sensi dell'art. 110, comma 1, del T.U.E.L., e 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.



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.

SETTORE I AMMINISTRAZIONE GENERALE E STAFF

DIRIGENTE		Fabrizio Basso
AREA 1.1	AFFARI GENERALI	Laura Lampa
AREA 1.2	POLIZIA PROVINCIALE	Pierfrancesco Gambelli
AREA 1.3	RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE, PROGRAMMAZIONE RETE SCOLASTICA, PROGETTI COMUNITARI E PROTEZIONE DATI	Anna Laura Lacerra
AREA 1.4	APPALTI E CONTRATTI	Massaccesi Jasmin
AREA 1.5	INFORMATICA E TELEMATICA	Claudio Lumachini
AREA 1.6	AVVOCATURA	Claudia Domizio

SETTORE II PROGRAMMAZIONE E BILANCIO

DIRIGENTE <i>ad interim</i>		Dott. Fabrizio Basso
AREA 2.1	BILANCIO, CONTROLLO ED ENTI PARTECIPATI	Dott.ssa Meri Mengoni

SETTORE III EDILIZIA E LAVORI PUBBLICI

DIRIGENTE		Roberto Vagnozzi
AREA 3.1	EDILIZIA SCOLASTICA ED ISTITUZIONALE, PATRIMONIO ED ESPROPRI	Alessandra Vallasciani
AREA 3.2	PROGETTAZIONI E LAVORI	Riccardo Cerasa
AREA 3.3	VIABILITA' – GESTIONE E SVILUPPO	Monica Ulissi
AREA 3.4	AMMINISTRATIVA, CONCESSIONI, AUTORIZZAZIONI ED ECONOMATO	Palma Pollutri

AREA 3.5	CONTROLLO PONTI E INFRASTRUTTURE, CATASTO STRADE E TRASPORTI	Alessandro Berluti
----------	--	--------------------

SETTORE IV AMBIENTE E GOVERNO DEL TERRITORIO

DIRIGENTE		Sergio Bugatti
AREA 4.1	AMBIENTE	Antonella Fuselli
AREA 4.2	TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE	Maria Cristina Rotoloni
AREA 4.3	VALUTAZIONI ED AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	Raffaella Romagna
AREA 4.4	GOVERNO DEL TERRITORIO	Massimo Orciani
AREA 4.5	PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE DI COORDINAMENTO E DI SETTORE – SIT	Marco Mancini

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 Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione	Fabrizio Basso, Roberto Vagnozzi, Sergio Bugatti Laura Lampa, Pierfrancesco Gambelli, Claudio Lumachini, Anna Laura Lacerra, Claudia Domizio, Jasmin Massaccesi, Meri Mengoni, Alessandra Vallasciani, Monica Ulissi, Riccardo Cerasa, Palma Pollutri, Massimo Orciani, Marco Mancini, Raffaella Romagna, Maria Cristina Rotoloni, Antonella Fuselli, Alessandro Berluti
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 (determinazione n. 125 del 31/12/2013)

SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DEL SISTEMA DELLA GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO		
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 Claudio Lumachini (decreto presidenziale n. 131 del 05/11/2020)
OIV	Incarico	Luca Del Bene (decreto presidenziale n. 33 del 29/02/2024)

2.3.2.1 - Conclusioni analisi contesto esterno e interno

I dati rilevati e sopra riportati 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 2024 con alcune variabili che saranno specificatamente descritte.

2.3.3 - 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 (vedi tabella n. 1), i processi 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 2024, e sulla base di modifiche normative e/o organizzative, e quindi mediante un confronto con i dirigenti e i titolari degli incarichi di elevata qualificazione della Provincia.

In particolare, su indicazione della Responsabile Area Bilancio ed enti partecipati, i processi, e quindi i rischi, relativi all'Area E Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio, sono stati ricondotti ad un unico processo (01. Mancata verifica dei dati delle società e degli enti relativi a bilancio di previsione, rendiconto e bilancio consolidato del GAP della Provincia) in quanto la Provincia di Ancona non detiene quote di partecipazione maggioritaria o comunque dominante in enti partecipati.

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, 4.3
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, 3.1, 3.4
6	F	GENERALE	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Area 1.2, 4.1
7	G	GENERALE	Incarichi e nomine	Area 1.1
8	H	GENERALE	Affari legali e contenzioso	Area 1.6 Tutti i Settori/Aree
9	I	SPECIFICA	Pianificazione territoriale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza	Area 4.4, 4.5,4.3

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

Tabella n.2

AREE DI ATTIVITA'	9
PROCESSI	46
RISCHI SPECIFICI	110

Tabella n.3

<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).

2.3.4 - 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

2.3.4.1 - Misure generali

Nella tabella seguente si evidenziano le misure generali di prevenzione della corruzione individuate in relazione ai rischi:

Codice	MISURE GENERALI 2025
MG1	TRASPARENZA
MG2	FORMAZIONE
MG3	CODICE DI COMPORTAMENTO
MG4	SISTEMA DEI CONTROLLI
MG5	ROTAZIONE DEL PERSONALE
MG6	TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)
MG7	INCONFERIBILITA' - INCOMPATIBILITA'
MG8	AUTORIZZAZIONI INCARICHI PROFESSIONALI
MG9	PANTOUFLAGE DIVIETO DI SVOLGIMENTO ATTIVITA' SUCCESSIVA CESSAZIONE DEL LAVORO
MG10	PATTO DI INTEGRITA'
MG11	AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETA' CIVILE
MG12	INFORMATIZZAZIONE DI PROCEDIMENTI E PROCESSI



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 interventi formativi sul proprio Codice di comportamento, aggiornato ed approvato 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

Determinazioni dirigenziali 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 limitative previste dall'art. 1, comma 420, lett. a) e b), della legge n. 190/2014 (legge di stabilità 2015), come modificato dall' art. 1, comma 846, L. 27 dicembre 2017, n. 205 , a decorrere dal 1° gennaio 2018
E	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).
F	Carenza di motivazione dell'atto
G	Ulteriori rilievi
H	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)

Controllo di regolarità amministrativa di tipo successivo LEGENDA DEI RILIEVI	
Lettera identificativa	Tipologia del controllo
a	Mancato o errato adempimento degli oneri di pubblicazione ai sensi dell'art 37 (Obblighi di pubblicazione concernente i contratti pubblici di lavoro, servizi e forniture) 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 finanziato nel Programma Triennale delle Opere Pubbliche

Per l'anno 2025 sono confermate ulteriori forme di esercizio del controllo amministrativo di tipo successivo, in particolare con un controllo pari al 100% degli atti relativi alle fonti di finanziamento PNRR di opere e lavori (determinazioni del Segretario Generale n. nn. 107 e 289/2025), anche con la costituzione di un'apposita cabina di regia per la verifica e lo svolgimento dei controlli amministrativi e contabili in ordine all'utilizzo dei fondi PNRR.

In particolare per l'anno 2025 si è proceduto, 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.



Criteria di rotazione del personale [MG5]

Come già rilevato nelle annualità precedenti, l'applicazione della misura della rotazione del personale presenta profili di estrema problematicità in relazione all'imprescindibile specializzazione professionale. L'assunzione di due unità dirigenziali tecniche nell'anno 2023, e la riattribuzione degli incarichi di titolarità di area organizzativa ha permesso di fatto una rotazione funzionale di alcuni incarichi di responsabilità.



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

Per l'anno 2025 l'Ente è in procinto di adottare una nuova 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.



Inconferibilità ed incompatibilità per amministratori e incarichi dirigenziali [MG7]

Nell'anno 2025 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).



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. 33/20213).



Divieto di attività successive alla cessazione dal servizio (Pantouflage - revolving doors) [MG9]

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 già nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

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.



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.

Per l'anno 2025 la somministrazione 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).



Informatizzazione di procedimenti e processi [MG12]

Questa misura, come la trasparenza, 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 2025 perseguono l'attuazione di questa misura.

2.3.4.2 - Misure specifiche

Le ulteriori misure di prevenzione del rischio, da intendersi pertanto aggiuntive rispetto a quelle generali, e denominate specifiche, 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 – Art. 6-bis della L. 241/1990 [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.

Qualora il conflitto riguardi il dirigente la segnalazione va fatta al RPCT che valuta le iniziative da assumere. Il dirigente o il RPCT comunicano 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]

Pur precisando 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 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/codice-deontologico-forense.>]

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 2025 organizzativa e individuale.

PIAO 2025		
RACCORDO MISURE → OBIETTIVI DI GESTIONE		
Codice	MISURE GENERALI	OBIETTIVI DI GESTIONE 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 2.1.008
MG5	ROTAZIONE DEL PERSONALE	1.3.004
MG6	WHISTLEBLOWER	P.O.E 1.1.001
MG7	INCONFERIBILITA' - INCOMPATIBILITA'	P.O.E 1.1.001 P.O.E 1.3.001
MG8	AUTORIZZAZIONI INCARICHI PROFESSIONALI	P.O.E 1.1.001
MG9	PANTOUFLAGE DIVIETO DI SVOLGIMENTO ATTIVITA' SUCCESSIVA CESSAZIONE DEL LAVORO	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 4.3.001 4.3.002
MG12	INFORMATIZZAZIONE DI PROCESSI E PROCEDIMENTI (→DIGITALIZZAZIONE)	1.2.002 1.2.003 1.2.004 1.1.002 P.O.E 1.1.001 OD. 3.1 OD. 3.2 OD. 3.3
PIAO 2025		
RACCORDO MISURE → OBIETTIVI DI GESTIONE		
Codice	MISURE SPECIFICHE	OBIETTIVI DI GESTIONE

		COD.
MS1	CONTROLLI PRESENZA IN SERVIZIO DEL PERSONALE	
MS2	ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI	P.O.E 1.1.001
MS3	ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI 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 2025.

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).

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

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

Nel corso dell'anno 2024 la Provincia di Ancona ha adottato un nuovo programma per la pubblicazione nella Sezione Amministrazione Trasparente dei dati e dei documenti oggetto degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. n. 33/2013 e della legislazione di settore. L'applicativo informatico, che attinge dal sistema della gestione documentale, innesca un circuito virtuoso nell'ambito della cultura amministrativa procedimentale, e facilita le attività di pubblicazione da parte del dipendente sia in termini di tempestività sia in termini di completezza.

L'adozione della nuova procedura informatica è stata preceduta da due giornate formative che hanno coinvolto tutto il personale provinciale, e ha permesso in tempo reale l'adeguamento agli schemi di pubblicazione di cui alla deliberazione ANAC n. 495/2024, e successivamente, di quelli che saranno approvati in seguito.

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 procederà appena approvati anche all'aggiornamento degli schemi non definitivi 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 2025 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.

Per supportare i dipendenti all'attuazione della misura della trasparenza, e quindi alla correttezza degli obblighi di pubblicazione, è stata predisposta una specifica guida operativa "Principali obblighi di pubblicazione nella Sezione Amministrazione Trasparente", accessibile al link delle applicazioni Web sull'intranet Stamira.

Si è proceduto inoltre all'inserimento di un nuovo obbligo di pubblicazione afferente ai "Controlli sulle attività economiche" (art. 23-bis) → Obblighi di pubblicazione concernenti i controlli sulle attività economiche di cui all'art. 23-bis del D.lgs. n. 33/2013 come introdotto dall'art. 2 comma 5 del decreto legislativo 12 luglio 2024, n. 103 "Semplificazione dei controlli sulle attività economiche, in attuazione della delega al Governo di cui all'articolo 27, comma 1, della legge 5 agosto 2022, n. 118". L'art. 23-bis comma 1 prevede che le pubbliche amministrazioni pubblicano nel proprio sito istituzionale nella sottosezione «Controlli sulle attività economiche» della sezione «Amministrazione trasparente» l'elenco degli obblighi e degli adempimenti oggetto delle attività di controllo che gli operatori sono tenuti a rispettare nello svolgimento di attività economiche per ottemperare alle disposizioni normative, secondo uno schema standardizzato elaborato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica indicando altresì quelli eliminati.

La sottosezione "Controlli sulle imprese" (all'art. 25 del d.lgs. 33/2013 abrogato dall'art. 43 c. 1 del d.lgs. n. 97 del 2016) non è più oggetto di pubblicazione.

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.

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 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 2025 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 2025 Sezione Amministrazione Trasparente.

3 - SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA E PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito in Legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del D. Lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022

Al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziaria e di bilancio, la presente sezione, illustra i contenuti della programmazione triennale del fabbisogno di personale della Provincia di Ancona.

Esso, pertanto, costituisce strumento indispensabile per la definizione dell'organizzazione degli uffici, di una corretta pianificazione delle politiche del personale e del reclutamento di nuove risorse umane.

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 - EDILIZIA E 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.)

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

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 2024** con l’indicazione del personale in servizio suddiviso per Area e per profilo professionale:

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	22
	Funzionario contabile	13
	Funzionario informatico	6
	Funzionario tecnico *	21
	Funzionario Geologo	1
	Funzionario di Polizia Locale	2
Area degli Istruttori	Istruttore di polizia locale	10
	Istruttore amministrativo	11
	Istruttore contabile	8
	Istruttore di vigilanza ambientale	3
	Istruttore geometra	19
	Istruttore informatico	5
	Istruttore perito tecnico	2
Area degli Operatori Esperti	Operatore amministrativo esperto	20
	Operatore commesso esperto	1
	Operatore stradale esperto	25
	Operatore autista esperto	2
	Operatore tecnico esperto	2
		176

- di cui un funzionario nominato dirigente a T.D. ai sensi dell’art. 110 del D.L.G.S.267/2000

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;
- della nota di aggiornamento del DUP 2025 – 2027 (Delibera di Consiglio n.54 del 13/12/2024);
- del Bilancio di Previsione 2025 - 2027 (Delibera di Consiglio n.61 del 19/12/2024);
- 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.

Le cessazioni

La dinamica delle assunzioni che si prospettano per il triennio 2025-2027 hanno tenuto conto del trend di cessazioni che si ipotizza avverranno sulla base dei pensionamenti:

	Profilo Professionale	Cessazioni 2025	Cessazioni 2026	Cessazioni 2027	
	Dirigenti	0	1	0	
	Sub-totale	0	1	0	
	Operatore Stradale Esperto	1	1	0	
	Sub-totale	1	1	0	
	Istruttore di polizia locale	0	0	0	
	Istruttore amministrativo	1	0	1	
	<i>Istruttore di vigilanza ambientale</i>	1	0	0	
	Sub-totale	2	0	1	
	Funzionario Amministrativo	0	2	0	
	Funzionario informatico	2	0	0	
	Funzionario tecnico	2		1	
	Sub-totale	4	2	1	
	Totale dipendenti	7	4	2	Tot.13

Per meglio rappresentare il trend delle cessazioni si prende a riferimento il sessennio 2021/2027



La spesa del personale

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

<u>BILANCIO 2025-2027 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
TOTALE	43.482.351,13	45.152.443,44	47.607.830,77
		<i>MEDIA</i>	45.414.208,45
		FCDE Spesa Missione 20	- 137.116,85
		ENTRATE come da D.M.	45.277.091,60
		SPESE PERSONALE 2024	
		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)	17,83%
		MASSIMA SPESA DEL PERSONALE	19,70% 8.919.587,04

L'aggiornamento del DUP 2025/2027, approvato con delibera del Consiglio provinciale n.54 dell'13/12/2024, al capitolo 9 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 2025/2027.

Ulteriore Margine di spesa per nuove assunzioni rispetto alla spesa massima

SPESE PERSONALE	2025	2026	2027
Macro 101	8.606.124,24	8.851.431,72	8.850.031,72
PTFP 2025/2027	245.087,48	33.780,00	33.780,00
Voci di spesa 1.03.02.12..... (Personale flessibile/interinale)	44.000,00	-	-
Arretrati (-)			
Totale Spesa Personale	8.895.211,72	8.885.211,72	8.883.811,72
Ulteriore Margine di spesa per nuove assunzioni	24.375,32	34.375,32	35.775,32

Programmazione delle assunzioni

Di seguito si rappresenta come verranno impiegate le facoltà assunzionali secondo il principio della sostenibilità finanziaria per il triennio 2025 – 2027.

Pertanto, con la suddetta disponibilità destinata al reclutamento di nuove risorse, la Provincia di Ancona potrà bandire le seguenti procedure:

Piano Triennale del Fabbisogno di Personale a tempo indeterminato Triennio 2025 - 2027					
N. POSTI	AREA	PROFILO	ASSEGNAZIONE	PIANO ANNUALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
				ANNO 2025	
2	Area degli Operatori Esperti	Operatore Stradale Esperto	Settore III - Area Viabilità, Gestione e sviluppo	€ 56.300,00	Mobilità esterna - scorrimento graduatoria
1	Area degli Istruttori	Istruttore polizia locale	Settore I – Area Polizia Locale	€ 31.390,00	scorrimento graduatoria concorso
1	Area degli Istruttori	Istruttore geometra	Settore III - Area Controllo Ponti e Infrastrutture, catasto strade e trasporti	€ 31.390,00	scorrimento graduatoria concorso
1	Area dei Funzionari	Funzionario Tecnico	Settore IV - Area Pianificazione e Programmazione territoriale di coordinamento e di settore - SIT	€ 34.070,00	Mobilità esterna/concorso pubblico/ scorrimento graduatorie altri Enti
1	Area dei Funzionari	Funzionario Informatico	Settore I - Area Informatica e Telematica	€ 34.070,00	mobilità esterna/concorso pubblico
1	Area dei Funzionari	Funzionario Amministrativo	Settore I - Area Polizia Locale	€ 34.070,00	scorrimento graduatoria concorso
1	Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	Settore I - Area Informatica e Telematica	€ 3.271,43	Progressione tra le Aree art.13 c.6 - art. 15 CCNL 2019/2021
1	Area dei Funzionari e delle E.Q.	Funzionario Amministrativo	Settore IV – Area Ambiente	€ 2.526,05	Progressione tra le Aree art.13 c.6 - art. 15 CCNL 2019/2021
				€227.087,48	Facoltà Assunzionali

1	Area dei Funzionari e delle E.Q.	Funzionario Tecnico	Settore III – Area Edilizia scolastica ed Istituzionale, Patrimoni ed Espropri	€ 2.526,05	Progressione tra le Aree art.13 c.6 - art. 15 CCNL 2019/2021
1	Area dei Funzionari e delle E.Q.	Funzionario Contabile	Settore III - Area Controllo ponti ed Infrastrutture, catasto strade e ponti	€ 2.526,05	Progressione tra le Aree art.13 c.6 - art. 15 CCNL 2019/2021
			costo progressioni	€5.052,10	Finanziamento mediante risorse di cui art.1, c.612 L.n.234 del 30_12_2021 0,55% m.s. anno 2018
			totale spesa fabbisogno tempo indeterminato	€ 227.087,48	
N. POSTI		PROFILO		PIANO ANNUALE	
				ANNO 2026	
					da definire e programmare
N. POSTI		PROFILO	ASSEGNAZIONE	PIANO ANNUALE	
				ANNO 2027	
					da definire e programmare

Relativamente al personale a tempo determinato il prospetto che segue rappresenta le necessità dell'Ente riguardo le proroghe di personale con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione lavoro:

**Piano del Fabbisogno di Personale a Tempo determinato
Triennio 2025 - 2027**

Personale in somministrazione

				PIANO ANNUALE	
				ANNO 2025	
1	Area degli Istruttori	istruttore contabile	Settore III - Area Amministrativa, concessioni, autorizzazioni ed economato	€ 4.000,00	spesa da integrare per la proroga già in atto del lavoratore in somministrazione
			spesa somministrazione	€ 4.000,00	Voce di spesa personale interinale/flessibile 1.03.0212

Personale a tempo determinato

				PIANO ANNUALE	
				ANNO 2025	
1	Area dei Funzionari e delle E.Q.	Funzionario amministrativo	Settore IV - Area Pianificazione e Programmazione territoriale di coordinamento e di settore - SIT	€ 18.000,00	proroga unità t.d. dal 23/06/2025 al 31/12/2025
N. POSTI	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	ASSEGNAZIONE	PIANO ANNUALE	
				ANNO 2026	
1	Area dei Funzionari e delle E.Q.	Funzionario amministrativo	Settore IV - Area Pianificazione e Programmazione territoriale di coordinamento e di settore - SIT	€ 33.780,00	proroga 12 mesi unità t.d.
N. POSTI	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	ASSEGNAZIONE	PIANO ANNUALE	
				ANNO 2027	
1	Area dei Funzionari e delle E.Q.	Funzionario amministrativo	Settore IV - Area Pianificazione e Programmazione territoriale di coordinamento e di settore - SIT	€ 33.780,00	proroga 12 mesi unità t.d.

Riepilogo spesa PTFP 2025/2027

Anno 2025		
costo progressioni anno 2025	€ 5.052,10	Finanziamento mediante risorse di cui art.1, c.612 L.n.234 del 30_12_2021 0,55% m.s. anno 2018
Costo proroga tempo determinato anno 2025	€ 18.000,00	
costo fabbisogno tempo indeterminato anno 2025	€ 227.087,48	
totale spesa fabbisogno	€ 245.087,48	

3.2 - FORMAZIONE DEL PERSONALE

3.2.1 - Premessa e quadro normativo

Il Piano Nazionale di 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 si è sempre più interessata al ruolo strategico della formazione e numerose sono le disposizioni normative emanate al fine di incentivare le amministrazioni pubbliche a realizzare una pianificazione degli 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 2019/2021, siglato il 16.11.2022, disciplina la formazione del personale sia in presenza che a distanza, anche in collaborazione con altri enti o amministrazioni. In particolare, l'art. 55 c.1 "*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 2025/2027, scaturisce per lo più da un processo bottom up, ovvero dalle esigenze formative comunicate direttamente dai Settori/Aree dell'ente, estesa in parte ai Comuni,

a loro volta stakeholder dell'ente, a cui si cerca di dare risposta. Il Piano è aggiornato almeno annualmente e/o quando necessario ed è soggetto ad informazione/confronto tra delegazione di parte pubblica e parte sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 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 2025 prevede 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 ore di 40 ore 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 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 2025.

L'Ente garantisce la massima equità tra tutti i dipendenti, anche nel piano formativo.

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 2025 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 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 2019-2021 art. 55 comma 13, con una quota annua nella misura non inferiore all'1% del monte salari del personale destinatario del contratto medesimo e nel rispetto dei vincoli previsti a legislazione vigente.

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).

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. 8998 del 7.3.2025 del Segretario Generale e inoltrata ai Dirigenti e alle E.Q.

Inoltre, la Provincia di Ancona:

- partecipa al piano formativo dell'Unione delle Province Italiane (U.P.I) delle Marche finanziati con la quota associativa;
- parteciperà nella primavera 2025 al Bando denominato ValorePA 2025/26 dell'Inps prevedendo un numero di 29 discenti di varie aree, stesso numero di partecipanti all'attuale Valore PA 2024/2025 in corso di realizzazione, come descritto nell'allegato piano formativo alla voce Valore PA;
- dopo l'obiettivo raggiunto del 2024, (n.104 dipendenti provinciali che hanno aumentato di un livello il percorso transizione digitale per almeno 8 competenze su 11 superando il 55% su un totale di 188 dipendenti) continua ad aderire alla piattaforma Syllabus del

Dipartimento della Funzione Pubblica, coinvolgendo tutti i dipendenti neoassunti per lo svolgimento dell'attività formativa prevista e monitorando i percorsi dei dipendenti con l'aggiornamento del libretto formativo;

- parteciperà ai programmi formativi gratuiti di Accrual, Consip, Ministero dell'Interno, IFEL e ogni altro corso di ente ministeriale, che verranno programmati in corso d'anno;
- dalla fine dell'anno 2025 la Provincia inizierà a rilevare i fabbisogni formativi generali, speciali e trasversali per l'anno 2026 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;

Le aree di formazione prioritarie includono:

1. **Digitalizzazione e Innovazione Tecnologica:** Corsi mirati all'acquisizione di competenze digitali avanzate per migliorare l'efficienza operativa e la qualità dei servizi offerti.
2. **Gestione del Cambiamento:** Programmi di formazione per supportare i dipendenti nell'adattamento ai cambiamenti organizzativi e tecnologici.
3. **Benessere e Salute sul Lavoro:** Iniziative per promuovere il benessere psicofisico dei dipendenti, inclusi corsi di gestione dello stress ed ergonomia.
4. **Competenze Trasversali:** Sviluppo di soft skills come la comunicazione efficace, il lavoro di squadra e la leadership.

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 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, 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.46 del contratto collettivo nazionale 2019/2021.

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 on-line 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.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 - Riferimenti normativi

La legge 22 maggio 2017, n. 81 (“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.

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 l’efficienza dei servizi, 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.

Il lavoro agile è attualmente disciplinato anche dai CCNL Funzioni Locali triennio 2019/2021 del comparto - artt. da 63 a 67 e dei dirigenti e segretari – artt. 11 e 12

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.

3.3.2 - 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 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. Costituiscono tuttavia eccezione 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 derogati 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 "Next extender" 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.

A tutt'oggi il lavoratore ha facoltà di richiedere di poter svolgere attività lavorativa agile mediante strumenti tecnologici propri (logica BYOD - Bring Your Own Device) - pc, cellulare e connessione internet - consentendo all'Amministrazione la preventiva verifica delle caratteristiche degli stessi per accertarne la congruità e sicurezza. Per il futuro per incrementare la sicurezza informatica si prevede la consegna di postazione lavorativa portatile a tutti i dipendenti che lavorano in modalità agile.

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.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.

Nell'ambito del Piano Formativo del personale sono previsti percorsi di formazione per il personale in lavoro agile, anche con riferimento ai profili della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

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.

3.3.3 - Lavoro agile quale obiettivo di performance

Il lavoro agile è altresì uno specifico obiettivo “Verso il nuovo modello di Lavoro Agile” PO 1.3.001 assegnato all’area risorse umane con la performance 2025 dell’apposita sezione del presente P.I.A.O. nell’ambito dell’obiettivo strategico “Sostenere ed accompagnare l’organizzazione dell’Ente” e dell’obiettivo individuale “Gestione delle risorse umane dell’ente per la valorizzazione delle competenze e professionalità”.

Detto obiettivo è volto a monitorare annualmente aspetti quantitativi e qualitativi del lavoro agile svolto, attraverso appositi indicatori (qualità percepita delle prestazioni rese rispetto al lavoro in presenza, rispetto dei tempi dei procedimenti, grado di soddisfazione espresso dai dipendenti e dai responsabili di area, rilevazione di eventuali criticità). Dai monitoraggi svolti negli anni precedenti 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 specie per i dipendenti residenti più lontano dalla sede di lavoro, maggior concentrazione nello svolgimento di determinati compiti.

La finalità è rendere il lavoro agile strutturale e sempre più rispondente agli obiettivi di modernizzazione, snellimento del lavoro nella Pubblica Amministrazione, ottimizzazione delle risorse, responsabilizzazione al risultato da un lato e conciliazione dei tempi di vita e lavoro 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.

Tutte le disposizioni precedenti ed attuali 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.

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 2024

In relazione al monitoraggio relativo al Valore Pubblico e Performance 2024, si richiamano i seguenti atti:

- Presa d'atto OIV per verifica intermedia stato di attuazione programmi e performance Prot. n. 27790 del 29/07/2024;
- Verbale n 1/25 del 09/04/2025 dell'OIV per verifica finale stato di attuazione programmi e Monitoraggio finale al 31/12/2024 degli obiettivi della performance 2024;
- Decreto presidenziale n. 46 del 15/04/2025 finale stato di attuazione programmi e Monitoraggio finale al 31/12/2024 degli obiettivi della performance 2024

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

Monitoraggio 2025

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 2024

Nel rispetto 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 Decreti del Presidente nn. 7 e 13 del 2024 si è provveduto alla nomina dei nuovi componenti del CUG in sostituzioni di quelli cessati.

LINEE GUIDA	Azioni	Piano Azioni Positive per l'anno 2024	Responsabili	Attuazione al 31/12/2024
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	Effettuata la prosecuzione delle attività per favorire l'adozione del linguaggio di genere nell'intranet Stamira e sul nuovo sito istituzionale

B	<p>Percorsi formativi per l'acquisizione di comportamenti in ambito di politiche di genere 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 • Codice di Comportamento dei dipendenti (inserimento corsi nel Piano formativo anno 2024) 	Area Risorse Umane	<p>Corso online su piattaforma Syllabus "Riformamentis - <i>Parità di genere e contrasto ad ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro</i>", su richiesta dei dipendenti, gratuito, tema proposto dal CUG;</p> <p>Pubblicazione, sul sito intranet e sul sito istituzionale, di due iniziative pervenute dalla Regione Marche in occasione della giornata dell'8 marzo:</p> <p>1)Mostra collettiva d'arte contemporanea Universo Donna;</p> <p>2)Giornata internazionale della Donna: attivazione numeri verdi per screening oncologici.</p> <p>Il 25/10/2024 la Provincia di Ancona ha aderito alla Carta fondativa per la promozione del benessere organizzativo e della Mindfulness nella PA, con la Regione e UPI Emilia-Romagna, con formazione gratuita.</p> <p>È stato inviato al CUG e ai dipendenti il manifesto per la partecipazione alla Giornata internazionale contro la violenza sulle donne del 25/11/2024 "<i>Insieme per dire stop alla violenza sulle donne</i>", affisso nella sede e pubblicato sul sito istituzionale, inviato da Fondazione Villa Gaia e Stati Generali delle Donne.</p>
---	--	--------------------	---

			Area Affari Generali	È stato adottato il nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti, aggiornamento DPR 81/2023, al quale il CUG interpellato non ha ritenuto necessario fornire ulteriori contributi
2. Politiche di conciliazione	A	Prosecuzione del lavoro agile: prevedere un indicatore volto a quantificare il personale che ne ha beneficiato anche al di fuori del periodo emergenziale	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 Risorse Umane e Area Trasporti	Inviata richiesta all'ente nel 2023, a cui non è stato dato seguito.
	C	Contribuire al benessere lavorativo e formativo favorendo la mobilità interna volontaria del personale dipendente	Area Risorse Umane	Inviata richiesta all'ente nel 2023
3. CUG	A	Pubblicazione e diffusione dei risultati sul monitoraggio della realizzazione delle Azioni Positive al 31/12/2024 – anche per il P.I.A.O.	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 Regione Marche sulle "Molestie e violenze nei luoghi di lavoro" del 08/11/2024 – n. 9 partecipanti componenti CUG

	D	Partecipazione alla Rete Nazionale dei CUG.	CUG	Ricevuto il nuovo spot informativo della Rete Nazionale dei CUG, inviato a tutti i dipendenti provinciali il 08/03/2024
	E	Somministrazione ai dipendenti provinciali del questionario sul Benessere organizzativo (già effettuata nel 2019); -successivi incontri del CUG per la raccolta ed elaborazione dei dati dei questionari compilati; -esposizione e diffusione dei risultati.	CUG	Effettuato dal CUG, ai sensi Decreto presidenziale n. 174/2023; inviati risultati ai vertici dell'ente il 19/03/2024; effettuata ricognizione professionalità interne all'ente per percorso formativo in materia.
4. Pari opportunità	F	Assicurare il pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.	Area Risorse Umane	Effettuato
5. Politiche di contrasto alla violenza di genere		Partecipazione della Provincia di Ancona alla Rete antiviolenza provinciale	Area Affari Generali	Pubblicazione Report 2024 Prefettura di Ancona

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

Monitoraggio 2024

In relazione al monitoraggio delle misure di prevenzione del PIAO 2024, sezione 2.3.5 Rischi Corruttivi e Trasparenza, si richiamano:

1. Scheda del RPCT anno 2024, pubblicata in data 27/01/2025;
2. Verbali dei controlli interni di regolarità amministrata di tipo successivo nn. 2/2024, 3/2024, 4/2024, 5/2024 e 6/2024 e 1/2025;
3. Referto annuale del presidente della provincia sul funzionamento del sistema integrato dei controlli interni nell'anno 2023 (Art. 148 TUEL), trasmesso alla Corte dei conti in data 15/04/2024 mediante caricamento sul portale SICON.TE;
4. Attestazioni OIV sugli obblighi di trasparenza anno 2024, del 30/05/2024 e del 30/11/2024;
5. Relazione del RPCT di Monitoraggio finale di 1° e 2° livello in ordine alle misure previste dal PIAO 2024 – Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza (prot. n. 8171/2025).

Monitoraggio 2025

Per l'attuazione delle misure previste e programmate nel PIAO 2025, 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.