Provincia di Cremona

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

P.I.A.O.

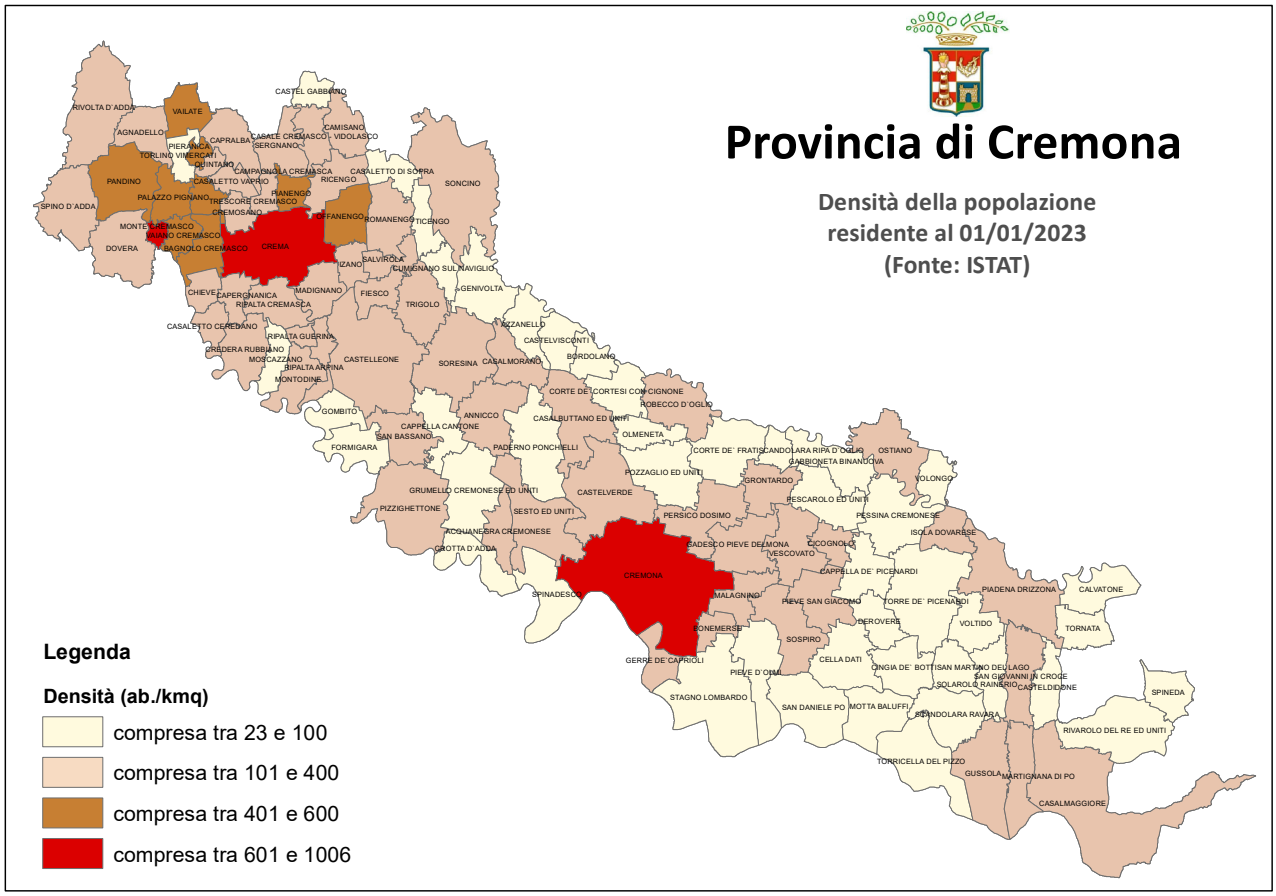
2024-2026

ai sensi del D.L. 9 giugno 2021, n. 80

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE DELL'ENTE: PROVINCIA DI CREMONA
INDIRIZZO: CORSO VITTORIO EMANUELE II N. 17, CREMONA
CODICE FISCALE: 80002130195
telefono: +39 0372 4061 - Casella PEC: protocollo@provincia.cr.it
sito istituzionale: www.provincia.cremona.it
PRESIDENTE DELL'ENTE: Paolo Mirko Signoroni

NUMERO DIPENDENTI DELL'ENTE: 279 (rif tabella 12 del Conto annuale)



Gli abitanti della Provincia di Cremona all' 01/01/2023 sono complessivamente 352.189 (Fonte Istat).

LINEE PROGRAMMATICHE DEL PRESIDENTE

A seguito delle elezioni amministrative del 23 novembre 2019, il Sig. Paolo Mirko Signoroni è stato eletto Presidente della Provincia.

Le linee programmatiche del Presidente sono state approvate dal Consiglio Provinciale con Deliberazione n.1 del 20/04/2020.

https://www.provincia.cremona.it/gov/?view=Pagina&id=6437

Schematizzazione degli obiettivi di mandato (O.M.) tratti dalle linee programmatiche del Presidente

O.M. 01: Assetti della struttura organizzativa e assunzionale
O.M. 02: Società partecipate
O.M. 03: Scuole di competenza provinciale e razionalizzazione del patrimonio
O.M. 04: Infrastrutture viarie: assetti, sostenibilità
O.M. 05: Ponti
O.M. 06: Centri per l'impiego
O.M. 07: Pianificazione (PTCP, riserve naturali, protezione civile)
O.M. 08: Polizia locale
O.M. 09: Digitalizzazione
O.M. 10: Servizi al territorio

DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2024-2025

Il DUP è stato approvato dal Consiglio Provinciale con Deliberazione n. 5 del 19/02/2024.
Si rimanda al seguente link:
https://www.provincia.cremona.it/interni/?view=Pagina&id=6815

Schematizzazione degli obiettivi strategici, il cui dettaglio è reperibile al link sopra riportato:

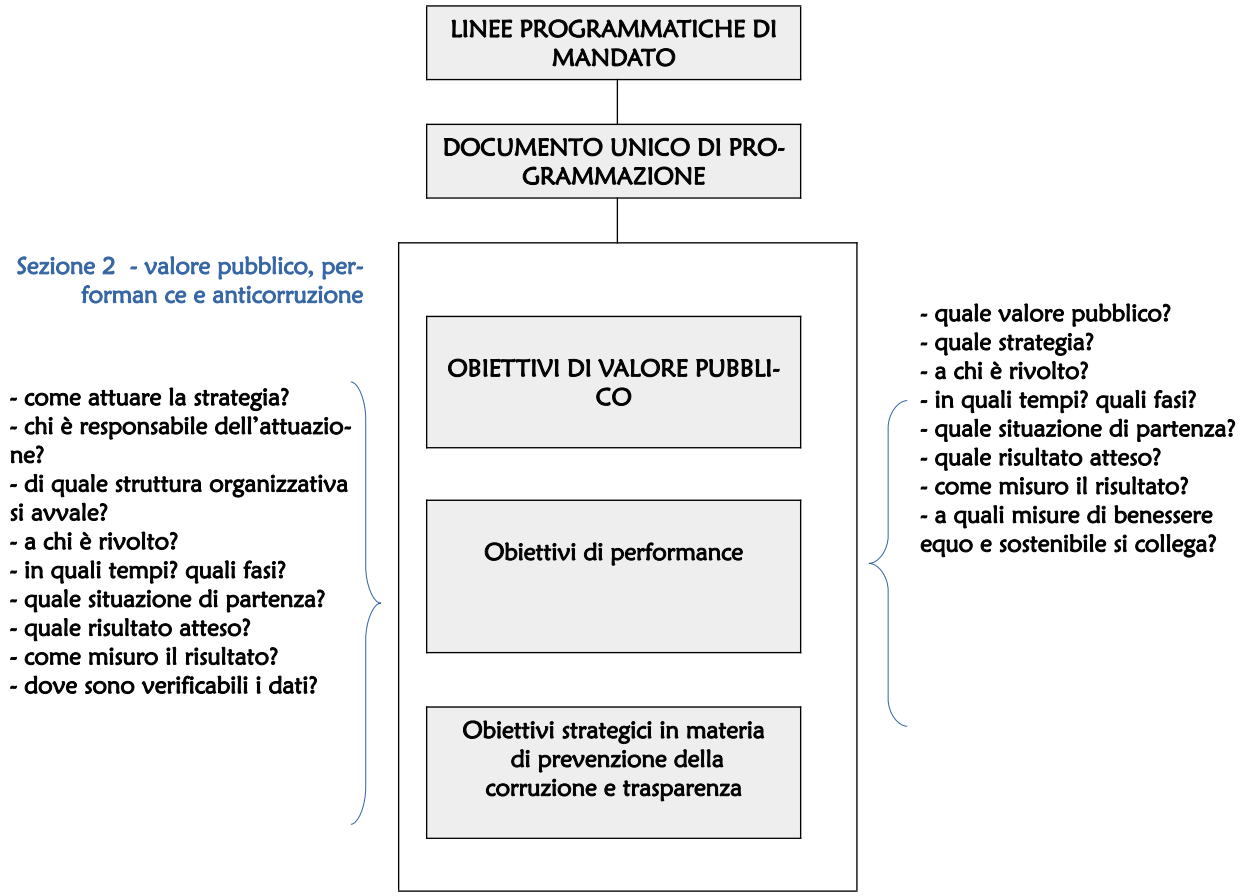
- 2022_SES_01-01 "Rafforzamento della funzione di programmazione - finanziaria, sviluppo di una cultura orientata ai risultati, potenziamento dei sistemi di controlli a supporto della gestione"
- 2022_SES_01-02 "Valorizzazione e accrescimento della struttura e delle relazioni organizzative"
- 2022_SES_01-04 "Sviluppo della miglior funzionalità del patrimonio edilizio in termini di utilizzo, sicurezza ed efficienza"
- 2022_SES_01-05 "Sostanziare la funzione di area vasta in un supporto agli enti locali per lo svolgimento di alcune funzioni in collaborazione"
- 2022_SES_01-06 "Orientare l'ente verso strategie di valore pubblico territoriale di innovazione ed investimenti"
- 2022_SES_01-07 "Modernizzazione digitale"
- 2022_SES_03-01 "Pianificazione delle azioni per la sicurezza e vigilanza stradale"
- 2022_SES_04-01 "Accrescimento della funzionalità dell'edilizia scolastica in termini di utilizzo, di sicurezza, di efficienza"
- 2022_SES_04-02 "Sviluppo ed attuazione delle prospettive di razionalizzazione del patrimonio in uso per finalità scolastiche e della programmazione scolastica"
- 2022_SES_08-01 "Coordinare lo sviluppo sostenibile del territorio attraverso gli strumenti di pianificazione"
- 2022_SES_09-01 "Qualificare il ruolo dell'Ente attraverso attività progettuali e divulgative"
- 2022_SES_10-01 "Supportare la funzionalità del sistema viabilistico territoriale, attraverso la programm. viabilistica e infrastrutturale, il coordinamento e il supporto territoriale, la pianificazione strutturata degli interventi necessari al superamento delle criticità"
- 2022_SES_10-02 "Proseguire il confronto con Regione Lombardia in materia portuale e l'attività di infrastrutturazione del porto di Cremona"
- 2022_SES_11-01 "Definire le procedure operative per ottimizzare il sistema di protezione civile"
- 2022_SES_14-01 "Promozione dello sviluppo territoriale"
- 2022_SES_15-01 "Riaffermare il ruolo istituzionale della Provincia nell'ambito delle politiche del lavoro a livello territoriale."

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1-Sottosezione di programmazione – valore pubblico

In questa sezione si definiscono i risultati attesi in termini di obiettivi di valore pubblico, in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria dell'amministrazione.
In particolare nella presente sezione sono riportati:
2.1 a) analisi di contesto esterno
2.1 b) analisi di contesto interno
2.1 c) una selezione delle politiche dell'ente tradotte in obiettivi di valore pubblico con indicatori di impatto

SCHEMATIZZAZIONE DELLA DIPENDENZA FUNZIONALE DELLA PROGRAMMAZIONE DELL'ENTE ALLA LUCE DELL'INTRODUZIONE DEL PIAO



Il PIAO, in una logica di integrazione, richiede di pensare il processo di programmazione con un criterio di canalizzazione dell'impegno verso alcuni obiettivi di valore pubblico così da spostare lo sguardo in termini di capacità di rispondere ai bisogni della collettività e di misurazione degli impatti.
Qualora il benessere possa essere identificato con una singola dimensione di impatto, il Valore Pubblico si potrebbe misurare in termini di benessere specifico o impatto settoriale.

Nella maggioranza dei casi il benessere si connette a molteplici dimensioni di impatto, pertanto la misurazione potrebbe richiedere diversi indicatori. La misurazione degli impatti rappresenta indubbiamente un processo complesso, il cui svolgimento non può prescindere da tempi di osservazione e attuazione di medio lungo periodo. La logica dell'integrazione della pianificazione del PIAO, connessa ad una rendicontazione altrettanto integrata, si muove nella direzione di analizzare quanto Valore Pubblico è stato generato attraverso una governance integrata delle leve di creazione (performance) e di prote-

zione (anticorruzione e trasparenza), a partire dalla salute delle risorse umane. In questo complesso compito potrebbe aiutare l'impiego di batterie di indicatori di impatto comuni / territoriali / universalmente riconosciuti.

2.1.a – analisi di contesto esterno

Ambito Sociale

Enti in trasmigrazione dai precedenti registri

- n. 536 provvedimenti di iscrizione (sezione A n. 296 Organizzazioni di volontariato; sezione B n. 240 Associazioni di promozione sociale)
- n. 128 provvedimenti di diniego (sezione A n. 72 Organizzazioni di volontariato; sezione B n. 56 Associazioni di promozione sociale)

Enti di nuova iscrizione

- Provvedimenti di iscrizione n. 170

  sez. A) – "ODV": 49

  sez. B) – "APS": 94

  sez. C) – "Enti filantropici": 2

  sez. D) – "Imprese sociali": 0

  sez. F) – "Società di Mutuo Soccorso": 0

  sez. B) – "Altri enti del Terzo Settore": 25
- Provvedimenti di diniego n. 21

  sez. A) – "ODV": 5

  sez. B) – "APS": 10

  sez. C) – "Enti filantropici": 0

  sez. D) – "Imprese sociali": 0

  sez. F) – "Società di Mutuo Soccorso": 0

  sez. B) – "Altri enti del Terzo Settore": 6
- Enti iscritti aventi personalità giuridica ex art. 22 D.lgs. 3 luglio 2017, n. 117 n. 10

(Dati forniti dall'Ufficio RUNTS della Provincia di Cremona – rilevazioni al 31/12/2023)

Ambito culturale

L'andamento dei flussi turistici degli ultimi dieci anni ha visto una crescita costante fino al 2019 ed una drastica diminuzione nel 2020 a causa della pandemia. Nel 2021 si è avuta una significativa ripresa del settore, che è continuata anche nel 2022 e nel 2023. Nel 2023 gli arrivi (220.356) sono infatti cresciuti dell'11% ed i pernottamenti (456.206) del 12% .

Nel dettaglio, gli arrivi dei turisti italiani (148.563) sono aumentati del 3% e quelli dei turisti stranieri del 31% (71.793).

I turisti hanno trovato ospitalità nelle strutture alberghiere e non alberghiere della provincia di Cremona che nel mese di dicembre 2023 erano complessivamente 427, con 4.700 posti letto, in media 11 posti letto per struttura e 2.271 camere.

Nel dettaglio, le strutture alberghiere erano 43 (il 10% delle strutture ricettive), con 2.236 posti letto (il 48% dell'offerta provinciale) ed una media 52 posti letto per struttura e le strutture extra-alberghiere

erano 384 (il 90% delle strutture ricettive), con 2.464 posti letto (il 52% dell'offerta provinciale) ed una media di 6 posti letto per struttura.
Tra le strutture alberghiere le più numerose erano gli alberghi a 3 stelle (20) e a 4 stelle (15), mentre tra le strutture non alberghiere prevalevano le "case e appartamenti per vacanze non gestite in forma imprenditoriale" (159).

Nel 2023 i turisti che hanno visitato i musei, le aree archeologiche ed i castelli provinciali sono stati 244.969 (+16% rispetto al 2022) ed i mesi con maggiore affluenza sono stati quelli primaverili, in particolare aprile e maggio, meta anche dei tradizionali viaggi di istruzione degli studenti, mentre il mese preferito dagli stranieri è risultato agosto.

Gli ambiti produttivi

(fonte: Elaborazione a cura dell'Ufficio Statistica della Provincia su dati InfoCamere)

Gli ultimi anni sono stati segnati da una serie di shock importanti che hanno modificato in maniera sostanziale il quadro economico: il 2021 è stato l'anno del recupero post-pandemico, il 2022 l'anno della guerra e dello shock energetico che ha influenzato il 2023, iniziato nel segno dell'inflazione e conclusosi nel segno della disinflazione, con conseguente avvio di una fase di recupero del potere d'acquisto dei consumatori.
In provincia di Cremona alla fine di dicembre 2023, lo *stock* complessivo delle imprese iscritte nell'anagrafe camerale risulta composto da 27.703 unità, delle quali solo 24.787 attive, cioè effettivamente operative.
Dopo la contrazione del 2020 e la ripresa del 2021, nel 2022 il numero di imprese attive si è ridotto del 3,7% e nel 2023 dello 0,8%. Nonostante la contrazione del numero di imprese il saldo demografico resta positivo (+ 82 con 1.475 iscrizioni e 1.393 cessazioni).

Considerando le imprese in base alla loro natura giuridica, la diminuzione riguarda principalmente le società di persone (-162 imprese, pari al 3,2%), le società di capitali e le imprese individuali (rispettivamente -13 e -18 unità, pari allo 0,2% e 0,1%).
Solamente la categoria residuale delle "altre forme", che costituisce solo il 2,4% del totale e comprende cooperative, associazioni, fondazioni, consorzi, ecc., nel 2023 cresce leggermente (+0,5%).

Imprese attive per sezione d'attività economica al 31 dicembre

Sezione di attività economica	2022	2023	Saldo	Saldo %
Agricoltura, silvicoltura e pesca	3.555	3.476	-79	-2,2
Attività manifatturiere	2.744	2.711	-33	-1,2
Costruzioni	3.897	3.931	+34	+0,9
Commercio ingrosso e dettaglio; riparazioni	5.735	5.610	-125	-2,2
Trasporto e magazzinaggio	621	622	+1	+0,2
Servizi di alloggio e ristorazione	+1.754	+1.719	-35,0	-2,0
Servizi di informazione e comunicazione	+497	+490	-7,0	-1,4
Attività finanziarie e assicurative	+667	+675	+8,0	+1,2
Attività immobiliari	+1.420	+1.415	-5,0	-0,4
Attività professionali, scientifiche e tecniche	+913	+918	+5,0	+0,5
Servizi alle imprese	+792	+810	+18,0	+2,3
Altre attività di servizi	+1.467	+1.485	+18,0	+1,2
TOTALE	**24.977**	**24.787**	-190,0	**-0,8**

Fonte: Elaborazioni CCIAA su dati InfoCamere

Tra le attività economiche più rappresentative del tessuto imprenditoriale cremonese registrano un segno positivo su base annua le costruzioni (+0,9%), le attività finanziarie ed assicurative (+1,2%), le attività professionali scientifiche e tecniche (+0,5%), i servizi alle imprese (+2,3%) e i servizi alla persona (+1,2%). Sul fronte negativo spiccano invece l'agricoltura e il commercio (-2,2%), i pubblici esercizi (-2,0%), i servizi di informazione e comunicazione (-1,4%), le attività manifatturiere (-1,2%) e le attività immobiliari (-0,4%).

La maggior parte dell'occupazione si trova nelle attività manifatturiere, pari a circa il 32% del totale, e nel commercio (14%), con quest'ultimo comparto che presenta una dimensione media di 2,4 addetti, mentre nel manifatturiero il numero medio degli addetti sale a oltre 11. Le imprese di maggiore dimensione si trovano nella sanità ed assistenza sociale, dove, in 229 unità, sono impiegate oltre 6 mila persone.
La media complessiva di addetti per impresa è pari a 3,9 ed è cresciuta rispetto agli anni precedenti (era 3,6).

Occupazione per sezione di attività economica - Anno 2023

Sezione di attività economica	Imprese attive	Addetti	Addetti/ impresa
Agricoltura, silvicoltura e pesca	3.476	7.802	2,2
Attività manifatturiere	2.711	30.788	11,4
Costruzioni	3.931	8.796	2,2
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	5.610	13.422	2,4
Servizi di alloggio e ristorazione	1.719	6.801	4,0
Sanità e assistenza sociale	229	6.076	26,5
Totale	**24.787**	**96.301**	**3,9**

Fonte: InfoCamere

Sicurezza (fonte: Elaborazione a cura dell'Ufficio Statistica della Provincia su dati ISTAT)

Negli studi sul BES un cardine del benessere individuale e della collettività è la sicurezza intesa sia come timore per l'incolumità personale, o dei propri beni, dovuta ad atti criminosi, sia come sicurezza sulle strade. Gli indicatori sulla criminalità e sulla sicurezza stradale, con i valori calcolati per l'anno 2022, sono i seguenti.

TEMI	INDICATORI SULLA SICUREZZA	Cremona	Lombardia	Italia
CRIMINALITA'	tasso omicidi volontari consumati	0,6	0,5	0,6
	taso di criminalità predatoria	26,4	62,2	43,5
	violenze sessuali	11,1	13,1	10,7
	truffe e frodi informatiche	524,7	501,8	464,4
SICUREZZA STRADALE	feriti per 100 incidenti stradali	138,3	131,7	134,71
	feriti per 100 incid strad su strade extra urbane	152,82	150,63	151,17
	tasso di feriti in incidenti stradali	3,9	3,8	3,8

Gli indicatori della criminalità evidenziano valori superiori a quelli dell'anno prima, che si assestano comunque su valori più bassi rispetto a quelli regionali, almeno per quanto riguarda le rapine denunciate, le violenze sessuali e gli omicidi volontari, mentre le truffe e frodi informatiche superano sia i dati nazionali che regionali. Le rapine denunciate, pari a 26,4 ogni 100.000 abitanti, sono inferiori sia al dato nazionale (43,5) che regionale (62,2); le violenze sessuali, pari a 11,1 ogni 100.000 abitanti, sono inferiori al dato regionale (13,1), ma superiori a quello nazionale (10,7); gli omicidi volontari, pari a 0,6 ogni 100.000 abitanti, sono inferiori al dato regionale (0,5), ma uguali al dato nazionale (0,6); le truffe e le frodi informatiche, pari a 524,7 ogni 100.000 abitanti, sono invece superiori sia i valori nazionali (464,4) che regionali (501,8).

Per quanto riguarda la sicurezza stradale, nell'anno 2022 le strade sono risultate complessivamente più pericolose di quelle lombarde e nazionali: su 100 incidenti stradali si sono avuti 138,3 feriti in provincia di Cremona, contro i 131,7 registrati in media sul territorio regionale e i 134,7 registrati sul territorio nazionale.

Anche il numero di feriti in incidenti stradali avvenuti su strade extraurbane (escluse le autostrade) è risultato superiore in provincia di Cremona rispetto a quanto rilevato in media a livello regionale e nazionale: 152,8 feriti per 100 incidenti stradali registrati a Cremona contro i 150,6 in Lombardia e i 151,2 in Italia.

Per maggiori approfondimenti si riporta la tabella con il dettaglio dei delitti denunciati all'autorità giudiziaria dalle forze di polizia al 31/12/2022 (Fonte Dipartimento della pubblica sicurezza).

DELITTO	TOTALE
01.0 ATTENTATI	1
02. 0 STRAGE	0
03.0 OMICIDI VOLONTARI CONSUMATI	2
03.a Omicidi a scopo di furto o rapina	0
03.b Omicidio di tipo mafioso	0
03.c Omicidio a scopo terroristico	0
04.0 INFANTICIDI	0
05.0 TENTATI OMICIDI	4
05.a Tentato omicidio a scopo di furto o rapina	0
05.b Tentato omicidio di tipo mafioso	0
05.c Tentato omicidio a scopo terroristico	0
06.0 OMICIDIO PRETERINTENZIONALE	0
07.0 OMICIDI COLPOSI	8
07.a Omicidio da incidente stradale	7
07.b Omicidio da incidente sul lavoro	0
08.0 LESIONI DOLOSE	365
09.0 PERCOSSE	102
10.0 MINACCE	358
11.0 INGIURIE	0
12.0 VIOLENZE SESSUALI	39
12.a Violenza sessuale su maggiori di anni 14	34
12.b Violenza sessuale in danno di minori di anni 14	4
12.c Violenza sessuale di gruppo su maggiori di anni 14	0
12.d Violenza sessuale di gruppo in danno di minori di anni 14	0
13.0 ATTI SESSUALI CON MINORENNE	2
14.0 CORRUZIONE DI MINORENNE	1
15.0 FURTI	3.538
15.a Furto con strappo	24
15.b Furto con destrezza	415
15.c Furti in danno di uffici pubblici	1
15.d Furti in abitazione	707
15.e Furti in esercizi commerciali	392
15.f Furti su auto in sosta	236
15.g Furti di opere d'arte e materiale archeologico	0
15.h Furti di automezzi pesanti trasportanti merci	0
15.i Furti di ciclomotori	11
15.j Furti di motociclo	6
15.k Furti di autovetture	107
16.0 RICETTAZIONE	36

DELITTO	TOTALE
17.0 RAPINE	93
17.a Rapine in abitazione	9
17.b Rapine in banca	1
17.c Rapine in uffici postali	0
17.d Rapine in esercizi commerciali	19
17.e Rapine a rappresentanti di preziosi	0
17.f Rapine a trasportatori di valori bancari	0
17.g Rapine a trasportatori di valori postali	0
17.h Rapine in pubblica via	44
17.i Rapine di automezzi pesanti trasportanti merci	0
18.0 ESTORSIONI	92
19.0 USURA	0
20.0 SEQUESTRI DI PERSONA	8
20.a Sequestri di persona a scopo estorsivo	1
20.b Sequestri di persona per motivi sessuali	1
21.0 ASSOCIAZIONE PER DELINQUERE	1
22.0 ASSOCIAZIONE DI TIPO MAFIOSO	0
23.0 RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO	6
24.0 TRUFFE E FRODI INFORMATICHE	1.848
25.0 INCENDI	9
25.a Incendi boschivi	1
26.0 DANNEGGIAMENTI	909
27.0 DANNEGGIAMENTO SEGUITO DA INCENDIO	31
28.0 CONTRABBANDO	0
29.0 STUPEFACENTI	80
29.a Produzione e traffico	7
29.b Spaccio	59
29.c Associazione per produzione o traffico di stupefacenti	0
29.d Associazione per spaccio di stupefacenti	0
30.0 SFRUTTAMENTO DELLA PROSTITUZIONE E PORNOGRAFIA MINORILE	16
30.a Sfruttamento e favoreggiamento prostituzione minorile	1
30.b Pornografia minorile	12
30.c Detenzione materiale pedopornografico	0
30.d Sfrutt. e favoreggiamento prostituzione non minorile	3
31.0 DELITTI INFORMATICI	378
32.0 CONTRAFFAZIONE DI MARCHI E PRODOTTI INDUSTRIALI	6
33.0 VIOLAZIONE ALLA PROPRIETA' INTELLETTUALE	1
34.0 ALTRI DELITTI	2.077
TOTALE DELITTI	10.011

Dalla Relazione del Ministro dell'interno al Parlamento del periodo luglio-dicembre 2022 si evince inoltre che: Il Distretto della Corte d'Appello di Brescia (che ricomprende le province di Brescia, Bergamo, Mantova e **Cremona)**, caratterizzato da una galassia di piccole e medie imprese con un notevole dinamismo economico finanziario, offre le condizioni perfette per attrarre gli interessi delle organizzazioni criminali che proprio in questa area geografica intensificano i propri affari, investendo in attività di riciclaggio, usura e reimpiego di denaro. Com'è noto, la disponibilità di ingenti capitali da parte delle organizzazioni criminali rappresenta fattore di attrazione per numerose imprese le quali si rivolgono ai *clan* per accedere a forme di credito più facile e immediato, così acquisendo un vantaggio competitivo sul mercato a dispetto delle regole di libera concorrenza. In altri casi, invece, molte aziende, in crisi economica, si prestano loro malgrado ad operazioni di immissione di liquidità nelle proprie casse solo perché non riescono o non possono opporsi alle logiche della criminalità organizzata. Si conferma la tendenza delle organizzazioni mafiose a preferire all'uso della violenza, considerata comunque come misura alternativa da utilizzare come *extrema ratio*, la strategia di infiltrazione nell'economia legale che, ancora oggi con il perdurare della crisi, gli consente di rilevare a basso costo imprese in difficoltà e di poter intercettare le risorse pubbliche in arrivo nel territorio.

In concreto, l'attività preventiva delle Prefetture nelle province del distretto nel semestre in esame è stata caratterizzata dall'emissione di 20 provvedimenti interdittivi la cui ripartizione per provincia ha riguardato 9 provvedimenti emessi dalla Prefettura di Brescia di cui 4 ascrivibili a contesti di criminalità organizzata; 3 sono stati i provvedimenti interdittivi emessi dal Prefetto di Bergamo di cui 2 in ambito di *'ndrangheta*, **4 i provvedimenti emessi dalla Prefettura di Cremona** e 4 quelli emessi dalla Prefettura di Mantova di cui 3 in contesti di *camorra*.

Nelle province di Brescia e Bergamo si osserva la presenza di gruppi criminali di matrice '*ndranghetista,* oltre alla operatività di gruppi stranieri (nordafricani ed albanesi), dediti principalmente a traffici di stupefacenti, reati predatori, immigrazione clandestina, sfruttamento della prostituzione e della manodopera clandestina.
Nelle province di Mantova e **Cremona**, accanto a manifestazioni di criminalità diffusa, negli ultimi anni è stata accertata, anche da diverse sentenze, la presenza attiva di propaggini della criminalità organizzata calabrese, in particolare della cosca GRANDE ARACRI di Cutro (KR).

(Fonte: Relazione del Ministro dell'interno al Parlamento. DIA (Direzione Investigativa antimafia). Periodo:Luglio-dicembre 2022 Link https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/)

2.1.b – analisi di contesto interno

Per quanto concerne la struttura organizzativa, si rimanda alla sezione 3.

Il governo dell'Ente

PRESIDENTE:
A seguito delle elezioni di secondo livello del 23 novembre 2019 previste dalla Legge 56/2014, è stato eletto **Presidente** il sig. Paolo Mirko Signoroni. Ai sensi dell'art. 59 della stessa Legge il Presidente della Provincia dura in carica 4 anni.

Con Delibera del Presidente n. 39 del 17/2/2022 è stato nominato Vice Presidente della Provincia di Cremona ex art. 1, comma 66 - Legge 56/2014 il consigliere provinciale Giovanni Gagliardi.

CONSIGLIERI DELEGATI:
Come contemplato dall'art. 1, comma n. 66 della Legge n. 56 del 7 aprile 2014, il Presidente ha attribuito le seguenti specifiche deleghe, al fine di assicurare un miglior funzionamento dell'Ente, nell'ottica di un efficace ed aperto confronto dialettico nonché di una cooperazione sinergica e condivisa tra Consiglieri:

A. Al Consigliere Giovanni Gagliardi le seguenti deleghe: Patrimonio, Lavoro, Partecipate, Risorse Umane

B. Al Consigliere Matteo Gorlani le seguenti deleghe: Cave, Parchi, Strade

C. Al Consigliere Fabrizio Vappina le seguenti deleghe: Pianificazione territoriale e Ambiente

D. Alla Consigliera Ilaria Dioli le seguenti deleghe: Pari Opportunità, Cultura e Turismo

E. Alla Consigliera Silvia Genzini la delega in materia di edilizia scolastica.

CONSIGLIO PROVINCIALE:
Il Consiglio Provinciale (12 componenti) è l'organo di indirizzo e controllo, propone all'Assemblea lo Statuto, approva i regolamenti, i piani e i programmi; approva o adotta ogni altro atto ad esso sottoposto dal Presidente, esercita le altre funzioni attribuite dallo statuto, approva in via definitiva il bilancio previo parere dell'Assemblea.
I componenti del Consiglio sono:

- **Zabert Attilio Paolo** (Centro destra per Cremona)
- **Patelli Valeria** (Centro destra per Cremona)
- **Bibiani Palmiro Angelo** (Centro destra per Cremona)
- **Sisti Alberto** (Centro destra per Cremona)
- **Barbaglio Ernesto Roberto** (Democratici e Civici per la Provincia di Cremona)
- **Raglio Filippo** (Centro destra per Cremona)
- **Gagliardi Giovanni** (Democratici e Civici per la Provincia di Cremona)
- **Vappina Fabrizio** (Democratici e Civici per la Provincia di Cremona)
- **Gorlani Matteo** (Amministratori in Provincia per il nostro territorio)
- **Genzini Silvia** (Democratici e Civici per la Provincia di Cremona)
- **Dioli Ilaria** (Democratici e Civici per la Provincia di Cremona)
- **Rossoni Giovanni** (Centro destra per Cremona)

Nel corso dell’anno 2024 si terranno le elezioni per l’individuazione del nuovo Presidente e del nuovo Consiglio, come codificato in apposito obiettivo di cui alla Sottosezione di programmazione – performance 2.2 del presente documento.

L'Assemblea dei Sindaci, composta dai Sindaci di tutti i comuni del territorio, ha poteri propositivi, consultivi e di controllo secondo quanto disposto dallo statuto, adotta o respinge la proposta di statuto presentata dal Consiglio e le sue successive modificazioni.

Accessibilità all'amministrazione

Le principali sedi

Uffici centrali: Cremona, Corso Vittorio Emanuele II n. 17 ove collocati gli uffici dei Settori Ambiente e territorio, Risorse umane, CED, Segreteria Generale e Risorse economiche e finanziarie, nonché gli uffici di Presidenza e di rappresentanza.

Uffici decentrati in Cremona

- via Bellarocca ove collocati gli uffici del Settore Infrastrutture stradali, patrimonio ed edilizia scolastica
- via Belfuso ove collocati gli uffici del Servizio Provveditorato
- piazza Stradivari, ove collocati gli uffici del Settore Lavoro e formazione
- via della Conca 3, ove collocati alcuni uffici del Settore Infrastrutture stradali, patrimonio ed edilizia scolastica (Servizi del porto e della protezione civile) e del Settore Ambiente e territorio (pianificazione territoriale).

CENTRI PER L'IMPIEGO:

- CPI di Cremona, via Matteotti n. 15 (Palazzo Fodri)
- CPI di Soresina, via IV novembre n. 1 (Torre civica)
- CPI di Crema, via De Gasperi n. 60
- CPI di Casalmaggiore, via Cairoli 12

Obiettivi di Accessibilità

L'articolo 9, comma 7, del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179 stabilisce che, entro il 31 marzo di ogni anno, le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono obbligate a pubblicare, con cadenza annuale, gli Obiettivi di accessibilità nel proprio sito web.

Come previsto dal decreto legislativo 33/2013 gli obiettivi di accessibilità dell'anno precedente devono rimanere online per i cinque anni successivi a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione.

https://www.provincia.cremona.it/trasparente/?view=Pagina&id=5661

2.1.c – Obiettivi di valore pubblico

1) OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO: miglioramento della circolazione e della sicurezza stradale

DATI DI CONTESTO:

- Strade provinciali comprensive delle ex statali - Piste Ciclabili	Km **802** (al 31/12/2023) Km **157,65** (al 31/12/2023)
- Autostrade	Km **18** (https://www.provincia.cremona.it/statistica/?view=Pagina&id=5320)
- Veicoli circolanti nei comuni della provincia di Cremona	n. **293.076** *(anno 2021) di veicoli circolanti.*

Autovetture in provincia di Cremona distinte per alimentazione e fascia di cilindrata. Anno 2022

ALIMENTAZIONE	FASCIA	EURO 0	EURO 1	EURO 2	EURO 3	EURO 4	EURO 5	EURO 6	Non contemplato	Non definito	TOTALE
BENZINA	Fino a 1400	6.421	1.217	5.019	6.634	19.593	13.756	30.667		58	**83.365**
	1401 - 2000	2.362	927	2.145	1.328	3.613	1.775	4.610		12	**16.772**
	Oltre 2000	566	128	233	206	475	159	412		6	**2.185**
	Non definito									1	**1**
BENZINA Totale		9.349	2.272	7.397	8.168	23.681	15.690	35.689		77	**102.323**
BENZINA E GAS LIQUIDO	Fino a 1400	289	30	111	130	3.110	2.321	4.862		3	**10.856**
	1401 - 2000	375	140	220	126	826	617	974		1	**3.279**
	Oltre 2000	40	9	37	33	99	6	6			**230**
BENZINA E GAS LIQUIDO Totale		704	179	368	289	4.035	2.944	5.842		4	**14.365**
BENZINA E METANO	Fino a 1400	62	7	35	38	702	885	719			**2.448**
	1401 - 2000	66	25	54	42	185	4	9			**385**
	Oltre 2000	8	4		2	19					**33**
BENZINA E METANO Totale		136	36	89	82	906	889	728			**2.866**
ELETTRICITA	Non contemplato								979		**979**
ELETTRICITA Totale									979		**979**
GASOLIO	Fino a 1400	167	10	5	1.303	5.028	4.311	2.521			**13.345**
	1401 - 2000	927	280	1.684	6.082	12.112	18.950	30.724		1	**70.760**
	Oltre 2000	686	223	900	1.937	2.505	2.600	2.958			**11.809**
GASOLIO Totale		1.780	513	2.589	9.322	19.645	25.861	36.203		1	**95.914**
IBRIDO BENZINA	Fino a 1400					4	46	3.388			**3.438**
	1401 - 2000					14	271	4.293			**4.578**
	Oltre 2000					7	13	716			**736**
IBRIDO BENZINA Totale						25	330	8.397			**8.752**
IBRIDO GASOLIO	1401 - 2000						11	943			**954**
	Oltre 2000				1		5	210			**216**
IBRIDO GASOLIO Totale					1		16	1.153			**1.170**
METANO	Fino a 1400				1		130	384			**515**
	1401 - 2000				10	162	87	216			**475**
	Oltre 2000					1					**1**
METANO Totale					11	163	217	600			**991**
ALTRE	Fino a 1400	4									**4**
	Oltre 2000			1							**1**
ALTRE Totale		4		1							**5**
NON DEFINITO	Fino a 1400	6									**6**
	Non definito	2									**2**
NON DEFINITO Totale		8									**8**
		11.981	3.000	10.444	17.873	48.455	45.947	88.612	979	82	**227.373**

https://www.provincia.cremona.it/statistica/?view=Pagina&id=5320

<table>
<tr><td>VALORE PUBBLICO DA PERSEGUIRE</td><td>Benessere economico e sociale:
miglioramento della circolazione e della sicurezza stradale attraverso la messa in sicurezza di ponti, interventi straordinari di manutenzione della rete viaria e realizzazione e/o riqualifica di importanti infrastrutture</td></tr>
<tr><td>GOALS AGENDA ONU 2030</td><td>3 Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età
3.6 Entro il 2020 dimezzare il numero globale di morti e feriti a seguito di incidenti stradali

11 Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibilità
11.2 Entro il 2030, garantire a tutti l'accesso a un sistema di trasporti sicuro, conveniente, accessibile sostenibile e migliorando la sicurezza delle strade, in particolar modo potenziando i trasporti pubblici, con particolare attenzione ai bisogni di coloro che sono più vulnerabili, donne, bambini, persone con invalidità e anziani.
 </td></tr>
<tr><td>INDICATORI BES</td><td>SICUREZZA
<table><tr><th>Indicatore</th><th>Misura</th><th>Cremona</th><th>Lombardia</th><th>Italia</th></tr><tr><td>Feriti per 100 incidenti stradali</td><td>%</td><td>138 ,0</td><td>123,6</td><td>134,6</td></tr><tr><td>Feriti per 100 incidenti su strade extraurbane*</td><td>%</td><td>155,1</td><td>128,8</td><td>150,0</td></tr><tr><td>Tasso di feriti in incidenti stradali</td><td>Per 1.000 ab.</td><td>2,8</td><td>2,3</td><td>2,7</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>OBIETTIVI DI MANDATO</td><td>O.M. 04: Infrastrutture viarie: assetti, sostenibilità
O.M. 05: Ponti</td></tr>
<tr><td>OBIETTIVO STRATEGICO DI DUP</td><td>OBIETTIVO STRATEGICO D.U.P. 2024-2026 sezione S.e.S n. 10.01</td></tr>
<tr><td>OBIETTIVO STRATEGICO</td><td>OS05 accrescimento del sistema viabilistico territoriale</td></tr>
<tr><td>OBIETTIVI GESTIONALI</td><td>OBIETTIVI DI PERFORMANCE ANNO 2024:
• Realizzazione e pianificazione itinerari e percorsi ciclabili
• Pianificazione/programmazione e attuazione di grandi opere stradali
• Gestione e interventi straordinari per l'ammodernamento, la riqualificazione e la messa in sicurezza del patrimonio stradale</td></tr>
<tr><td>DESTINATARI</td><td>Utilizzatori della rete viaria</td></tr>
<tr><td>TEMPI E FASI
(dagli obiettivi gestionali)</td><td>Rispetto della programmazione pluriennale prevista dal Programma triennale delle opere pubbliche
Le fasi di gestione degli interventi sono contenute nei cronoprogrammi degli obiettivi sopra citati.</td></tr>
<tr><td>SITUAZIONE INIZIALE</td><td>Le difficoltà di bilancio delle province, anche a seguito delle normative di carattere finanziario emanate dopo la legge 7 aprile 2014, n. 56 (cd. 'legge Delrio', determina una quasi totale dipendenza da finanziamenti esterni per far fronte alle necessità della rete viaria di competenza, salvo una limitata autonomia sulla base della quale si programmano annualmente alcune manutenzioni ordinarie.</td></tr>
</table>

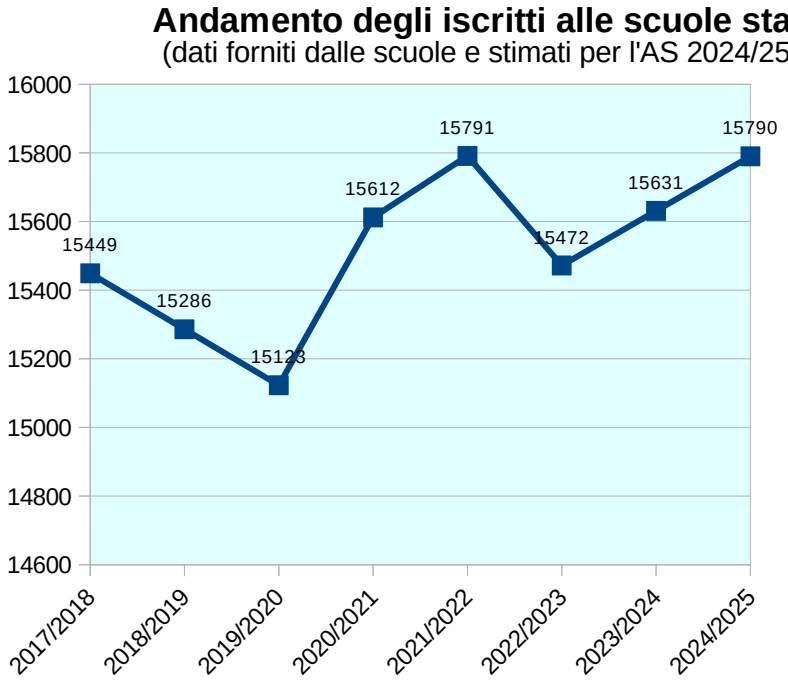
	La pianificazione viene effettuata sulla base: • dalla relazione sulle necessità di interventi di risanamento dei piani viabili • dalla sorveglianza e vigilanza condotta su tutti i manufatti, da cui emerge lo stato degrado e che permette di individuare le priorità per l'effettuazione di indagini e degli interventi • dalla programmazione regionale che tiene conto anche delle istanze territoriali • dalla programmazione nazionale • dalla pianificazione che viene condotta con gli enti territoriali locali (la provincia agisce quale soggetto "facilitatore" degli interventi comunali)
INDICATORI DI RAGGIUNGIMENTO	1- Capacità di utilizzo nel triennio delle risorse assegnate per gli interventi di asfaltatura 2 – n. ponti da mettere in sicurezza 3 - n. punti critici della viabilità da mettere in sicurezza 4 - n. nuovi interventi di mobilità sostenibile finanziati 5 – INDICE DI LESIVITà (feriti in incidenti stradali - rispetto al totale degli incidenti) – localizzazione incidente "ALTRE STRADE" http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=1477 6 INDICE DI MORTALITà (morti in incidenti stradali - rispetto al totale degli incidenti) – localizzazione incidente "ALTRE STRADE" http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=1477
DATI INIZIALI	1 – Disponibilità, nel triennio, di risorse per opere di asfaltatura quantificate in 10 milioni di euro 2 - n. 9 ponti di competenza da porre in sicurezza *(Viadotto di Crema sul fiume Serio, ponte di Rivolta sul fiume Adda, Sp 83 Ponte di Volongo sul fiume Gambara, Ponte di Pizzighettone, ponte di Pianengo sul fiume Serio, Ponte di Castelvisconti, Risanamento conservativo del ponte sul fiume Oglio in comune di Ostiano,Ponte di Rivolta d'Adda, Ponte sul canale Delmona Tagliata in comune di Voltido)* 3 - n. 3 punti critici della rete viaria da mettere in sicurezza *(SP CR EX SS 498 "Soncinese": Riqualificazione a rotatoria dell'intersezione con la S.P. 84 "di Pizzighettone" in Comune di Genivolta; SP CR EX SS 591 "Cremasca": Riqualificazione a rotatoria dell'intersezione con la S.P. n° 54 "Ripalta Cremasca" in Comune di Ripalta Cremasca; S.P. 33 "Seniga-Isola Pescaroli" riqualifica a rotatoria dell'intersezione con la S.P. 27 "Postumia" in Comune di Pieve San Giacomo)* 4 – n. 6 interventi di mobilità sostenibile da realizzare *(SP CE EX SS 415 "Paullese": Collegamento ciclabile tra il Comune di Madignano e di Crema; SP 35 " Pandino: Casaletto Vaprio" Collegamento ciclabile tra il Comune di Palazzo Pignano (fraz. Scannabue) e il Comune di Trescore Cremasco; SP 85 "Bassa di Casalmaggiore": Collegamento ciclabile tra il Comune di Gussola e di Martignana di Po; SP 89 "di Crema": Collegamento ciclabile tra il Comune di Casalmorano e il Comune di Soresina; SP 83 "di Persico" - SP 67 "di Grontardo-Seniga": Collegamento ciclabile tra il Comune di Grontardo (fraz. Levata)e il Comune di Scandolara Ripa d'Oglio; SP 27 "Postumia": Completamento tracciato ciclabile PCIR 10 "Via delle Risaie" in Comune di Malagnino)* 5 – VALORE RILEVATO ANNO 2022 per Cremona: 152.82 6 - VALORE RILEVATO ANNO 2022 per Cremona: 3.67
VALORE ATTESO	1 - Capacità di utilizzo nel triennio almeno dell'80% delle risorse assegnate per gli interventi di asfaltatura 2 - n. 9 ponti posti in sicurezza 3 – Riduzione della criticità viaria in almeno n. 3 punti critici *(due interventi realizzati al 31/12/2023)* 4 – realizzazione di almeno 6 interventi di mobilità sostenibile *(un intervento realizzato al 31/12/2023)* *VALORE ATTESO DEGLI INDICATORI DI IMPATTO:* 5 – miglioramento del dato a partire dall'anno 2025 6 – miglioramento del dato a partire dall'anno 2025
FONTE DATI	Collaudi o CRE Rendiconti dei finanziamenti utilizzati ISTAT

2) OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO: potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione secondaria superiore

DATI DI CONTESTO:

La popolazione scolastica del secondo ciclo di istruzione per l'a.s 2023/2024, suddivisa su 14 istituzioni scolastiche, è costituita da un numero di alunni pari a 15.631 (il dato non comprende gli iscritti ai corsi serali). Le classi sono pari a 723. Tali dati fanno riferimento al mese di settembre 2023 (fase conclusiva delle iscrizioni).

In considerazione dell'estrema variabilità delle motivazioni che influenzano l'andamento della popolazione scolastica, per le sole valutazioni relative agli edifici, per l'a.s. 2024/25 è stata calcolata una stima della popolazione scolastica considerando lo stesso incremento percentuale rilevato l'anno prima (dati stimati con metodo della proiezione lineare).



Dal punto di vista dell'assetto delle scuole secondarie di secondo grado, dopo l'anno scolastico 2018/2019, non è stata apportata alcuna modifica al piano.

L'offerta formativa sul territorio provinciale, è articolata come segue:

TIPOLOGIA ORDINAMENTO	A.S. 2022/2023 (rilevazione settembre)		A.S. 2023/2024 (rilevazione settembre)		A.S. 2024/2025 (dati stimati)	
	TOT. CLASSI	TOT. ALUNNI	TOT. CLASSI	TOT. ALUNNI	TOT. CLASSI	TOT. ALUNNI
LICEALE	*319*	*7021*	*322*	*7011*	*325*	*7001*
TECNICO	*265*	*5822*	*262*	*5803*	*259*	*5784*
PROFESSIONALE	*122*	*2464*	*133*	*2696*	*144*	*2928*
PERCORSO IFP	*9*	*165*	*6*	*121*	*3*	*77*
TOTALE	***715***	***15472***	***723***	***15631***	***731***	***15790***

NB: per l'a.s. 2024/25 è stata calcolata una stima della popolazione scolastica, per tipologia di ordinamento, considerando lo stesso incremento percentuale rilevato l'anno prima

Fonte dati: Ufficio Programmazione Rete Scolastica - gestioneimmobili@provincia.cremona.it

Dimensionamento delle istituzioni scolastiche

Il dimensionamento ottimale delle istituzioni scolastiche previsto dalla normativa vigente si pone la finalità di creare istituzioni scolastiche autonome, idonee a garantire l'equilibrio ottimale tra domanda di istruzione e organizzazione dell'offerta formativa sul territorio prevedendo, per quanto riguarda le scuole del primo ciclo di istruzione, l'aggregazione delle scuole dell'infanzia, scuole primarie e scuole secondarie di primo grado e, per quanto riguarda le scuole del secondo ciclo, l'aggregazione di scuole secondarie di secondo grado statali.

Con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 22 del 07.11.2023 è stata approvata la proposta di piano di dimensionamento della rete scolastica per l'a.s. 2024/2025 che prevede:

1. la soppressione dell'Istituto Comprensivo Cinque (CRIC82300B) sito in via San Bernardo n. 1 a Cremona, con il riordino delle scuole afferenti a quest'ultimo come segue:
    - aggregazione della scuola dell'infanzia (CRAA82305C) e della scuola primaria di Cavatigozzi (CREE82305N) all'Istituto Comprensivo "Cremona 2" (CRIC824007),
    - aggregazione della scuola dell'infanzia di Acquanegra Cremonese (CRAA82303A), di Spinadesco (CRAA82304B) e di Sesto ed Uniti (CRAA82306D) all'Istituto Comprensivo di Castelverde "U. Ferrari" (CRIC803006),
    - aggregazione della scuola primaria (CREE82306P) e della scuola secondaria di primo grado (CRMM82301C) di Sesto ed Uniti all'Istituto Comprensivo di Castelverde "U. Ferrari" (CRIC803006),
    - aggregazione delle scuole primarie Stradivari (CREE82301D) e Manzoni (CREE82302E) di Cremona all'Istituto Comprensivo "Cremona Tre" (CRIC82000X),
    - aggregazione delle scuole di Stagno Lombardo, scuola dell'infanzia (CRAA823029) e scuola primaria (CREE82303G) all'Istituto Comprensivo "Cremona Uno" (CRIC82100Q),
    - aggregazione delle scuole di Persico Dosimo, scuola dell'infanzia (CRAA823018) e primaria (CREE82304L) all'Istituto Comprensivo "Ugo Foscolo" di Vescovato (CRIC809005);
2. l'aggregazione delle scuole di Malagnino, scuola dell'infanzia (CRAA82001R) e scuola primaria (CREE820012) ora afferenti all'Istituto Comprensivo "Cremona Tre" all'Istituto Comprensivo "Gian Battista Puerari" di Sospiro (CRIC81500C).

La Regione Lombardia, con deliberazione di Giunta n. 1456 del 27.11.2023, ha approvato la proposta provinciale.

Per l'a.s. 2024/2025 il Piano di dimensionamento della provincia di Cremona è costituito complessivamente da 42 autonomie scolastiche così suddivise:

- 27 Istituti Comprensivi,
- 1 Centro Provinciale per l'Istruzione degli Adulti (CPIA),
- 14 autonomie scolastiche del secondo ciclo di istruzione.

Piano dell'offerta formativa

Con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 23 del 07.11.2023 sono state approvate le modifiche al Piano dell'Offerta Formativa per l'a.s. 2024/2025, secondo le indicazioni regionali fornite con DGR n. 877 del 08.08.2023.

L'unica modifica al piano consiste nell'attivazione del percorso IeFP di IV anno di "Tecnico di impianti termici" - Indirizzo "Impianti civili/industriali" presso la sede di Crema dell'ente di formazione professionale Cr.Forma.

La Regione Lombardia, con decreto della Direzione Generale Istruzione, Formazione, Lavoro n. 19441 del 30.11.2023, ha approvato il piano provinciale dell'offerta formativa, recependo integralmente le modifiche proposte.

In seguito alle segnalazione di alcune Province e della Città metropolitana di Milano, la Regione Lombardia con decreto n. 20770 del 22.12.2023 ha aggiornato e riapprovato il "Piano Regionale dei servizi del Sistema Educativo di istruzione e Formazione - Offerta Formativa 2024/2025".

In seguito all'avvio delle procedure per l'attivazione del percorso "Liceo Made in Italy" e alla luce delle richieste effettuate, la R.L. con Decreto della Direzione Generale Istruzione, Formazione, Lavoro n. 1371 del 19.01.2024 ha integrato nuovamente il Piano dell'offerta per l'a.s. 2024/2025 inserendo il percorso "Liceo Made in Italy" all'interno dell'offerta formativa dell'IIS "Munari" di Crema.

Edifici destinati all'edilizia scolastica - anno 2023

N. IMMOBILI IN PROPRIETA'	25	25	25
IN USO GRATUITO (CONVENZIONI O COMODATI EX L.23/96 E VARI)	22	22	22
IN LOCAZIONE O ALTRO TIPO DI RAPPORTO A CARATTERE ONEROSO	10	10	10

I progetti PNRR in ambito di edilizia scolastica

La Provincia di Cremona ha partecipato a diversi bandi del PNRR nei propri ambiti di competenza; quelli riferiti all'edilizia scolastica rientrano nelle seguenti categorie di finanziamento:

M4.C1 inv. 1.3 - Piano per le infrastrutture per lo sport nelle scuole: 3 progetti finanziati
M4.C1 inv. 3.3 - Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica: 10 progetti finanziati

Il sito istituzionale riporta il dettaglio e la localizzazione degli interventi alla pagina: https://www.provincia.cremona.it/pnrr/?view=LivTre&id=1184

VALORE PUBBLICO DA PERSEGUIRE	**Benessere sociale ed ambientale:**
GOALS AGENDA ONU 2030	4 Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti. 4.4 aumentare considerevolmente entro il 2030 il numero di giovani e adulti con competenze specifiche anche tecniche e professionali per l'occupazione, posti di lavoro dignitosi e per l'imprenditoria 10 Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le nazioni 10.2 Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro 11 Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibilità 11.1 Entro il 2030, garantire a tutti l'accesso ad alloggi adeguati, sicuri e convenienti e ai servizi di base e riqualificare i quartieri poveri
OBIETTIVI DI MANDATO	O.M. 03: Scuole di competenza provinciale e razionalizzazione del patrimonio
OBIETTIVO STRATEGICO DI DUP	OBIETTIVO STRATEGICO D.U.P. 2024-2026 sezione S.e.S n. 04.01
OBIETTIVO STRATEGICO	OS04 – Sviluppo dell'edilizia scolastica
OBIETTIVI GESTIONALI	*OBIETTIVI DI PERFORMANCE ANNI 20232024:* - Rendere gli edifici pubblici adibiti a scuole del secondo ciclo di istruzione innovativi, sostenibili, sicuri ed inclusivi grazie all'attuazione degli interventi finanziati dall'Unione Europea Next Generation EU - Potenziamento delle infrastrutture sportive per le scuole secondarie superiori con interventi finanziati dall'Unione Europea Next Generation EU
DESTINATARI	Studenti, personale docente e non docente degli istituti di istruzione secondaria superiore presenti in immobili di competenza della Provincia
TEMPI E FASI (dagli obiettivi gestionali)	Come da termini di scadenza previsti per gli utilizzi delle risorse PNRR
SITUAZIONE INIZIALE	Risulta necessario sopperire all'indisponibilità di risorse finanziarie proprie attraverso il reperimento di fonti di finanziamento esterne. Con i finanziamenti previsti dalla legge n. 160/2019, poi confluiti nel PNRR, sono stati candidati interventi di manutenzione straordinaria ed efficientamento energetico delle scuole superiori di competenza dell'Ente. Oltre ai finanziamenti ex L.160, con gli avvisi pubblici del dicembre 2021 del PNRR missione 4

	componente 1, si è offerta la possibilità di attuare interventi finalizzati: - all'incremento delle infrastrutture per lo sport nelle scuola - alla messa sicurezza e riqualificazione delle scuole (anche dal punto di vista energetico) - all'incremento del benessere degli utilizzatori delle strutture scolastiche oggetto di interventi
INDICATORI DI RAGGIUNGIMENTO	- Immobili scolastici di competenza più sicuri dal punto di vista sismico grazie ai fondi del PNRR - Immobili scolastici migliorati dal punto di vista energetico, estetico ed igienico – sanitario grazie ai fondi PNRR - Incremento delle infrastrutture per lo sport a disposizione per finalità scolastiche grazie ai fondi del PNRR - Miglioramento del benessere percepito dagli utilizzatori degli immobili ad uso scolastico oggetto di interventi specifici (Liceo Anguissola presso ex scuola Campi, sede Liceo Aselli e sede Galilei Crema) - Contenimento dei consumi energetici di energia elettrica / riscaldamento per i 3 immobili sopra indicati
DATI INIZIALI	- Per gli immobili scolastici oggetto di interventi di miglioramento / adeguamento sismico: il riferimento è l'indagine di vulnerabilità sismica dalla quale emerge l'indice progettuale di partenza. - Per i 2 immobili scolastici oggetto di interventi di efficientamento energetico connessi alla sostituzione delle lampade: il progetto ha preso come riferimento l'audit energetico effettuato in occasione del progetto territori virtuosi (la media dei consumi elettrici degli ultimi anni). - Per l'immobile scolastico oggetto di interventi di efficientamento energetico connessi alla sostituzione dei serramenti: riferimento assunto è la certificazione energetica ante intervento, ovvero la media dei consumi rilevati negli anni antecedenti all'intervento. - Consumi rilevati dalle utenze di energia elettrica nei due anni scolastici che precedono l'intervento. - Consumi rilevati dalle utenze di vettore energetico nei due anni scolastici che precedono l'intervento. - Per le infrastrutture per lo sport a disposizione per finalità scolastiche: incremento di due infrastrutture (previa conferma del finanziamento). - Indagine sul benessere somministrata agli utilizzatori degli immobili ad uso scolastico oggetto di interventi specifici per verificare il grado di soddisfazione conseguito con gli interventi.
VALORE ATTESO	- N. di immobili scolastici più sicuri dal punto di vista sismico grazie ai fondi del PNRR: n. 6 (Copertura aula magna I.I.S. Pacioli, immobile di via Borghetto I.I.S. Einaudi, caseificio e scuola di Pandino I.I.S. Stanga, succursale L.go Falcone Borsellino I.I.S. Munari, Officine I.I.S. Torriani, Anguissola. Dai collaudi finali emergerà il miglioramento/adeguamento conseguito con gli interventi eseguiti) - Aumento del grado di sicurezza dell'edificio dal punto di vista sismico rispetto all'analisi di vulnerabilità sismica: desumibile dal collaudo strutturale finale. - N. di scuole migliorate dal punto di vista energetico grazie ai fondi PNRR: n. 3 (Sostituzione lampade con led Liceo Aselli e Ex Campi I.I.S. Anguissola, sostituzione serramenti I.I.S. Galilei) - Diminuzione dei consumi di energia elettrica (Ex Campi e Liceo Aselli / riscaldamento (Galilei) rilevati nell'anno scolastico successivo all'intervento, rispetto ai due anni scolastici precedenti. - N. di scuole migliorate dal punto di vista igienico – sanitario e della vivibilità degli spazi grazie ai fondi PNRR: n. 1 (Rifacimento blocco servizi igienici I.I.S. Ghisleri) - Infrastruttura per lo sport a disposizione per finalità scolastiche mediante finanziamento PNRR: incremento di n. 2 nuove strutture (subordinatamente alla concessione del finanziamento in corso di istruttoria presso il Miur) - Risultato positivo dell'indagine sul benessere somministrata agli utilizzatori degli immobili ad uso scolastico oggetto di interventi specifici
FONTE DATI	Collaudi / CRE Indagine benessere somministrata Consumi di energia elettrica fatturati

3) OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO: miglioramento degli esiti occupazionali dei servizi erogati dai CPI

VALORE PUBBLICO DA PERSEGUIRE (economico, sociale, ambientale ecc.)	Benessere sociale ed economico
GOALS AGENDA ONU 2030	8. Lavoro dignitoso e crescita economica
OBIETTIVI DI MANDATO	O.M. 6 – Centri per l'impiego
OBIETTIVO STRATEGICO DI DUP	SES 15-01 "Riaffermare il ruolo istituzionale della Provincia nell'ambito delle politiche del lavoro a livello territoriale"
OBIETTIVI GESTIONALI	"Attuazione delle politiche attive del lavoro in sinergia con il territorio"
DESTINATARI	• Beneficiari di sostegni al reddito (Naspi, Dis-Coll, CiGS etc.) • Lavoratori fragili o vulnerabili: giovani Neet (under 30 anni), donne in condizioni di svantaggio, incluse donne vittime di violenze, persone con disabilità, svantaggiati ai sensi della L. 381/1991, lavoratori maturi (over 55) • Disoccupati privi di sostegni al reddito, inoccupati, occupati con redditi molto bassi (c.d. working poor)
TEMPI E FASI (dagli obiettivi gestionali)	I tempi e le fasi sono quelli definiti nell'Obiettivo di Performance correlato alle politiche attive del lavoro e negli indicatori del Piano degli Standard della Sezione 2.2. del presente PIAO.
SITUAZIONE INIZIALE	I Centri per l'Impiego, nell'ambito dell'organizzazione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive di cui all'art. 11 del D.Lgs n. 150/2015, sono responsabili dell'erogazione di molteplici, importanti, servizi. In particolare erogano i seguenti servizi rivolti alle persone: - colloqui di accoglienza e prima informazione - sottoscrizione della Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro (DID) - colloqui di orientamento di base (assessment) - sottoscrizione del Patto di Servizio Personalizzato (PSP) - servizi di consulenza orientativa (colloquio di orientamento specialistico, bilancio delle competenze, SGA- Skill Gap Analysis) - ricerca attiva del lavoro (CV, lettera di presentazione, colloquio di lavoro, etc) - attivazione e monitoraggio di tirocini extracurriculari - colloquio di selezione Ai fini di valutare l'efficacia dei servizi erogati, dal 2013 è stato predisposto un sistema di monitoraggio che individua il numero di utenti che, a seguito di un servizio, hanno attivato un rapporto di lavoro verificabile tramite COB entro i 12 mesi successivi. Attraverso una specifica Utility, dunque, ad ogni servizio registrato nel sistema informativo Sintesi, fino al 31.12.2023, viene "agganciata" la prima COB (Comunicazione Obbligatoria) transitata entro 12 mesi dall'erogazione del servizio stesso. A partire dal 01.01.2024 i servizi erogati dai CPI sono registrati esclusivamente sul sistema informativo regionale SIUL. Il monitoraggio degli esiti occupazionali, pertanto, dovrà essere fornito da Regione Lombardia, dalla quale ci si auspica una specifica restituzione anche in riferimento alle persone con disabilità.
INDICATORI DI RAGGIUNGIMENTO	**% DEGLI ESITI OCCUPAZIONALI DEI SERVIZI EROGATI DAI CPI, DISTINTI PER GENERE E ETA'** Saranno prese in considerazione le persone che hanno ricevuto almeno un servizio dal Centro per l'Impiego e che, entro 12 mesi, hanno ottenuto un contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, di cui: - età 16-29 anni - età 16-64 anni - maschi - femmine

	- iscritti all'elenco di cui alla legge n. 68/199
DATI INIZIALI	- **N. UTENTI DEI SERVIZI EROGATI DAI CPI NEL 2022: 10.342*** **- N. SERVIZI EROGATI DAI CPI NEL 2022: 27.452*** **- % ESITI OCCUPAZIONALI DEI SERVIZI EROGATI DAI CPI NEL 2022 RILEVATO AL 31.12.2022: 43,81%**** * dato rilevato alla data del 12/01/2023. Il dato si riferisce a tutti i servizi (compresa DID) registrati in Sintesi fino a questa data. Successivamente potrebbero essere stati registrati ulteriori servizi. ** dato rilevato alla data del 06/02/2023. Il dato potrebbe non essere esaustivo a causa di problemi di cooperazione applicativa tra SIUL e Sintesi (mancata trasmissione/ricezione di COB in Sintesi). Si specifica che per i servizi erogati dopo il 06/02/2022 verranno effettuati successivi monitoraggi per verificare l'esito occupazionale a 12 mesi.
VALORE ATTESO	MIGLIORAMENTO DELLA % DEGLI ESITI OCCUPAZIONALI DEI SERVIZI EROGATI DAI CPI RISPETTO ALLA % RILEVATA NEL 2022 (MIGLIORAMENTO RILEVATO AL 31.12.2025)
FONTE DATI	SISTEMA "SINTESI", NODO PROVINCIALE DEL SISTEMA INFORMATIVO LAVORO (SIL) SISTEMA "SIUL", NODO REGIONALE DEL SISTEMA INFORMATIVO LAVORO (SIL)

4) OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO: gestione e sviluppo dell'area portuale al fine di incentivare il trasporto merci via acqua riducendo il congestionamento della rete stradale, l'incidentalità e l'impatto ambientale.

DATI DI CONTESTO:

Dista:
- 280 km dallo sbocco a mare di Porto Levante
- 135 km dalla idrovia Mantova-Mare

E' situato:
- all'inizio del tratto esistente del canale navigabile Milano/Cremona, che raggiunge, con una lunghezza di 13 km, l'area portuale di Pizzighettone.

Trasporto merci (dati rilevati alla fine dell'anno 2021):
Totale tonnellate merci trasportate via gomma: 976.789,00
Totale tonnellate merci trasportate via ferro: 2.297.380,00
Totale tonnellate merci trasportate via acqua: 4.730,00 (150 camion)

VALORE PUBBLICO DA PERSEGUIRE	Benessere economico e sociale:
EVENTUALI DATI DI CONTESTO	Supportare la funzionalità del sistema viabilistico territoriale, attraverso la programm. viabilistica e infrastrutturale, il coordinamento e il supporto territoriale, la pianificazione strutturata degli interventi necessari al superamento delle criticità Proseguire il confronto con Regione Lombardia in materia portuale e l'attività di infrastrutturazione del porto di Cremona
GOALS AGENDA ONU 2030	 **Obiettivo 9. Costruire infrastrutture resilienti e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile** 9.1 Sviluppare infrastrutture di qualità, affidabili, sostenibili e resilienti – comprese quelle regionali e transfrontaliere – per supportare lo sviluppo economico e il benessere degli individui, con particolare attenzione ad un accesso equo e conveniente per tutti **Obiettivo 12. Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo** 12.4 Entro il 2020, raggiungere la gestione eco-compatibile di sostanze chimiche e di tutti i rifiuti durante il loro intero ciclo di vita, in conformità ai quadri internazionali concordati, e ridurre sensibilmente il loro rilascio in aria, acqua e suolo per minimizzare il loro impatto negativo sulla salute umana e sull'ambiente
INDICATORI BES	**Misura Cremona Lombardia Italia** Superamento limiti inquinamento aria - NO2 µg/m3 27 48 9
OBIETTIVI DI MANDATO	Il porto di Cremona è dotato di capannoni ed attrezzature per la movimentazione delle merci. E' servito da un raccordo ferroviario, che dalla stazione di CavaTigozzi scende al porto ed alla zona industriale in fregio al canale navigabile Milano/Cremona. Il porto di Cremona rappresenta un importante *centro intermodale*, grazie alla peculiarità di poter disporre delle **tre modalità di trasporto: acqua, ferro e gomma**. Inoltre, favorendo l'integrazione tra navigazione interna e navigazione marittima a corto raggio, il porto di Cremona si candida a rappresentare il punto di maggior penetrazione del Corridoio Adriatico ed essere luogo di connessione per gli scambi tra Europa settentrionale e meri-

	dionale. Dista 280 km dallo sbocco a mare di Porto Levante e 135 km dalla idrovia Mantova-Mare, che, in quanto artificiale, è navigabile tutto l'anno con fondali certi. E' situato all'inizio del tratto esistente del **canale navigabile Milano/Cremona**, che raggiunge, con una lunghezza di 13 km, l'area portuale di Pizzighettone. La Provincia di Cremona è competente in materia di: 1. Tenuta dei registri delle navi e dei galleggianti; 2. Rilascio e rinnovo licenze di navigazione; 3. Gestione diretta, ovvero mediante rilascio di concessioni, del patrimonio e del demanio costituente i porti definendo e riscuotendo i relativi canoni; 4. Autorizzazione delle manifestazioni nautiche su tutte le acque interne navigabili che si svolgono nel territorio provinciale;
OBIETTIVO STRATEGICO DI DUP	Obiettivo Strategico DUP 2024-26: 10-02
OBIETTIVI GESTIONALI	Nuova infrastruttura ferroviaria nell'Ambito del porto fluviale di Cremona
DESTINATARI	Aziende Logistiche trasporto merci di varia natura.
TEMPI E FASI (dagli obiettivi gestionali)	Rispetto della programmazione pluriennale prevista dal Programma triennale delle Opere Pubbliche. Fasi ricomprese nel cronoprogramma degli obiettivi di performance 2023-2024
SITUAZIONE INIZIALE	L'area portuale richiede una costante attività di gestione manutentiva del sistema infrastrutturale presente, quali strade, piazzali, banchine ecc. oltre al completamento delle concessioni della ree residuali rimaste. La richiesta di insediamenti è molto elevata e di interesse per gli operatori anche a fronte della recente richiesta di inserimento dell'area portuale tra le ZLS (zone logistiche semplificate). La navigazione è rimasta condizionata dai bassi livelli idrici del fiume Po ma AIPO procederà nei prossimi anni a cospicui interventi di sistemazione del bacino del Po con la finalità di aumentare i giorni di navigazione consentiti per portarli fino a 300/anno. Tale previsione dovrebbe attrarre futuri operatori e consentire ri raggiungere l'obiettivo della riduzione del trasporto su strada a favore della via d'acqua.
INDICATORI DI RAGGIUNGIMENTO	Gestionali: - attivazione piano di sicurezza portuale (anno 2023) - completamento piazzale e capannone su area pubblica - completamento lavori vari (nuovo passaggio a livello, torre faro, strada di servizio). Strategici: - aumento del trasporto di merci via acqua e, in termini temporali remoti, concorrere alla riduzione di fattori inquinanti (CO_2), grazie alla riduzione mezzi pesanti circolanti su strada.
DATI INIZIALI	Per quanto attiene l'obiettivo strategico legato al trasporto merci si riportano i dati rilevati alla fine dell'anno 2021: Totale tonnellate merci trasportate via gomma: 976.789,00 Totale tonnellate merci trasportate via ferro: 2.297.380,00 Totale tonnellate merci trasportate via acqua: 4.730,00 (- 150 camion)
VALORE ATTESO	Favorire il trasporto via acqua con un progressivo aumento del 2/3 % annuo delle merci trasportate via acqua. Il dato può subire significative variazioni in relazione ai livelli idrici del fiume Po dei prossimi anni.
FONTE DATI	Collaudo o CRE Relazione annuale di rendicontazione a Regione Lombardia.

5) OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO: garantire il rispetto dei tempi di pagamento dei debiti commerciali con tendenza alla riduzione dell'indicatore

DATI DI CONTESTO:

Indicatore di tempestività e di ritardo dei pagamenti ai sensi dell'art. 33, del d.lgs 33/2013

Indice di tempestività dei pagamenti annuale 2022: giorni 17 (dato ufficiale PCC)
Indice di tempestività dei pagamenti riferito al 2021: giorni 17 (dato ufficiale PPC)
Indice di tempestività dei pagamenti annuale riferito al 2020: giorni 17,9 (dato PCC)

Indicatore di ritardo dei pagamenti

L'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti (riferito ad un intero esercizio) non coincide con l'indice di tempestività ed è calcolato come la media dei ritardi di pagamento ponderata in base all'importo delle fatture e considera le fatture scadute e pagate nell'anno (dal giorno della scadenza al giorno di pagamento).
Indice di ritardo dei pagamenti annuale 2022: giorni -13 (dato ufficiale PCC)
Indice di ritardo dei pagamenti annuale riferito al 2021: giorni -13 (dato ufficiale PCC)
Indice di ritardo dei pagamenti annuale riferito al 2020: giorni - 12,1 (dato PCC)
Indice di ritardo dei pagamenti annuale riferito al 2019: giorni - 12,14
Indice di ritardo dei pagamenti annuale riferito al 2018: giorni - 10,61
Indice di ritardo dei pagamenti annuale riferiti all'anno 2017: - 12,60
Indice di ritardo dei pagamenti annuale riferiti all'anno 2016: - 11,60
Indice di ritardo dei pagamenti annuale riferiti all'anno 2015: -6,2445

VALORE PUBBLICO DA PERSEGUIRE (economico, sociale, ambientale ecc.)	Benessere economico Costante miglioramento dei tempi di pagamento dei debiti commerciali della Provincia di Cremona.
EVENTUALI DATI DI CONTESTO	La Provincia di Cremona ha nel tempo monitorato e pubblicato sul proprio sito gli indicatori di ritardo dei pagamenti e di tempestività dei pagamenti, secondo quanto previsto dalla legg 33/2013 all'art. 33 dimostrandone il rispetto. https://www.provincia.cremona.it/interni/?view=Pagina&id=5841
GOALS AGENDA ONU 2030	 **Obiettivo 8. Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti** **8.3 Promuovere politiche orientate allo sviluppo, che supportino le attivit**à produttive, la creazione di posti di lavoro dignitosi, l'imprenditoria, la creatività e l'innovazione, e che incoraggino la formalizzazione e la crescita delle piccole-medie imprese, anche attraverso l'accesso a servizi finanziari
INDICATORI BES	https://www.provincia.cremona.it/interni/?view=Pagina&id=5841
OBIETTIVI DI MANDATO	O.M. 01: Assetti della struttura organizzativa e assunzionale
OBIETTIVO STRATEGICO DI DUP	OBIETTIVO STRATEGICO SES 01.01 Rafforzamento della funzione di programmazione - finanziaria, sviluppo di una cultura orientata ai risultati, potenziamento dei sistemi di controlli a supporto della gestione
OBIETTIVI GESTIONALI	2024_OO-PRO_01_03-01 Bilancio, vincoli di finanza pubblica e funzionamento degli uffici provinciali Obiettivo di performance 2024 "Tempi di pagamento dei debiti commerciali con tendenza alla riduzione dell'indicatore" Si conferma l'obiettivo di garantire la tempestività dei pagamenti in conformità a quanto previsto dall'art. 9 del D.Lgs 78/2009, dal D.lgs 192/2012. Particolare attenzione verrà impiegata nella verifica e monitoraggio dei dati inseriti nella piattaforma elettronica PCC gestita dal MEF in seguito a quanto stabilito dalla legge di bilancio 2018/145, commi 858 e 872 riferiti in particolare alla comunicazione dello stock di debiti commerciali al 31/12 e al monitoraggio e aggiornamento costante di scadenze e contenziosi per

	fatture commerciali ricevute.
DESTINATARI	fornitori dell'Ente
TEMPI E FASI (dagli obiettivi gestionali)	Verifica trimestrale dell'indicatore di tempestività e semestrale per lo stock di debiti
SITUAZIONE INIZIALE	Tutte le pubbliche amministrazioni sono tenute a pagare le proprie fatture entro 30 giorni dalla data del loro ricevimento; una Pubblica Amministrazione crea Valore Pubblico quando riesce a gestire le risorse a disposizione secondo economicità e in modo funzionale anche attraverso una sollecita gestione dei pagamenti commerciali verso i propri fornitori. Dato indicatore di pagamento annuale 2021: giorni 17 Indice di tempestività dei pagamenti annuale 2021: giorni -13 Stock debito commerciale al 31/12/2021: in base alle estrazioni ed alle analisi effettuate, l'ammontare complessivo dei debiti commerciali scaduti al 31/12/2021 e non pagati è pari a € 0,00, (dato ufficiale PCC). Dalla contabilità dell'Ente risultano ancora inevase fatture in contestazione (e quindi non liquidabili) per € 14.467,69 (numero dei creditori è di 2). Indice di tempestività dei pagamenti annuale 2023: giorni -13 (dato ufficiale PCC) Dato indicatore di pagamento annuale 2023: giorni 17 Per **l'intero anno 2023,** in base alle estrazioni ed alle analisi effettuate, l'ammontare complessivo dei debiti commerciali scaduti al 31/12/2023 e non pagati è pari a € 0,00, (dato ufficiale PCC). Dalla contabilità dell'Ente risultano ancora inevase fatture in contestazione (e quindi non liquidabili) per **€7.035,03** il (numero dei creditori è di **4** e i documenti in numero di 11).
INDICATORI DI RAGGIUNGIMENTO	Indicatore di tempestività dei pagamenti, calcolato da PCC-piattaforma della RGS- MEF Stock di debito commerciale scaduto e non pagato inferiore a quello registrato nell'anno precedente
DATI INIZIALI	La Provincia di Cremona ha nel tempo monitorato e pubblicato sul proprio sito gli indicatori di ritardo dei pagamenti e di tempestività dei pagamenti, secondo quanto previsto dalla legge 33/2013 all'art. 33 dimostrandone il rispetto. https://www.provincia.cremona.it/interni/?view=Pagina&id=5841
VALORE ATTESO	Media ponderata annua dell'indicatore di tempestività dei pagamenti inferiore a 20 giorni (rispetto all'incide previsto dalla legge europea 2019/ 37 di 30 giorni) entro il 2026. Riduzione a zero dello stock di debito commeciale scaduto e non pagato entro il 2026

6) OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO: potenziamento della Protezione Civile e diffusione della cultura di protezione civile

VALORE PUBBLICO DA PERSEGUIRE	Benessere ambientale Benessere sociale
EVENTUALI DATI DI CONTESTO	Le competenze in ambito di protezione civile e le funzioni delegate e confermate dalla Regione alle Province definiscono in modo chiaro i compiti e le attività da svolgere. La pianificazione e la risposta all'emergenza sono le attività in cui vanno investite risorse. Gli ultimi eventi calamitosi, anche provinciali, hanno richiesto una risposta operativa emergenziale organizzata e impegnativa. La necessità di avere in un tempo limitato la disponibilità di informazioni e di risorse umane operative, è un'esigenza inderogabile. La normativa di settore assicura la massima partecipazione di tutti i cittadini al mondo del volontariato di P.C.; essa richiede agli aspiranti volontari requisiti di moralità, affidabilità, buona volontà e disponibilità e assicura la massima partecipazione di tutti i cittadini al mondo del volontariato di P.C. . In Provincia di Cremona ci sono 34 Organizzazioni di Volontariato di cui 19 Gruppi comunali/intercomunali e 15 Associazioni per un totale di oltre 700 volontari oltre a Croce Rossa, ARI (Associazione Radioamatori Italiani). Tra le diverse competenze provinciali c'è la gestione e coordinamento del Volontariato, in particolare: - la gestione amministrativa dell'Albo del volontariato di protezione civile - il coordinamento delle attività nelle situazioni di tranquillità e nelle situazioni di emergenza - le istruttorie sulle attivazioni - la promozione e realizzazione di esercitazioni - la promozione e realizzazione di corsi di formazione - la gestione della Colonna mobile provinciale
GOALS AGENDA ONU 2030	La vita sulla terra Obiettivo 15. Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre, gestire sostenibilmente le foreste, contrastare la desertificazione, arrestare e far retrocedere il degrado del terreno e fermare la perdita di diversità biologica 15.1 Entro il 2020, garantire la conservazione, il ripristino e l'utilizzo sostenibile degli ecosistemi di acqua dolce terrestri e dell'entroterra nonché dei loro servizi, in modo particolare delle foreste, delle paludi, delle montagne e delle zone aride, in linea con gli obblighi derivanti dagli accordi internazionali
INDICATORI BES	AMBIENTE: 6. Percentuale di popolazione residente in aree con pericolosità da frana elevata e molto elevata, individuate sulla base della Mosaicatura nazionale ISPRA dei Piani di assetto idrogeologico (PAI) e dei relativi aggiornamenti. La popolazione considerata è quella del Censimento 2011. 7. Percentuale di popolazione residente in aree a pericolosità idraulica media (tempo di ritorno 100-200 anni ex D. Lgs. 49/2010), individuate sulla base della Mosaicatura nazionale ISPRA dei Piani di assetto idrogeologico (PAI) e dei relativi aggiornamenti, con riferimento allo scenario di rischio P2. La popolazione considerata è quella del Censimento 2011. Ispra - Dissesto idrogeologico in Italia: pericolosità e indicatori di rischio
OBIETTIVI DI MANDATO	O.M. 07: Pianificazione (PTCP, riserve naturali, protezione civile)
OBIETTIVO STRATEGICO DI DUP	Obiettivo Strategico DUP 2023-25: 11-01 "Definire le procedure operative per ottimizzare il si-

	stema di protezione civile"
OBIETTIVI GESTIONALI	**- Piano provinciale di protezione civile relativo al rischio idraulico dei fiumi Adda e serio, obiettivo di performance conseguito nell'2023:** Nei prossimi anni si prevede un potenziamento delle attività pianificatorie partendo dall'adozione e successiva approvazione del Piano provinciale di protezione civile relativo al rischio idraulico dei fiumi Adda e Serio. Il Piano di competenza parte dallo scenario di riferimento e dalle procedure operative da mettere in atto in caso di emergenza. In particolare il progetto complessivo, oltre a pianificare, metterà in relazione le banche dati e la cartografia delle pianificazioni in modo che, in caso di emergenza, il personale operativo abbia risposte immediate e precise. Tale prodotto si appoggerà ad un'infrastruttura informatica che garantisca tempi di risposta efficienti, funzionalità disponibile H24-7/7 e sia conforme a quanto richiesto dalla Agenzia per l'Italia Digitale (Cloud della PA). **- Potenziare l'operatività e favorire la diffusione della cultura di protezione civile, obiettivo obiettivo di performance 2023-2024:** Regione Lombardia, con DRG n. 5300 del 27.09.2021 "Assegnazione di contributi ad enti locali, per il finanziamento su base triennale, per l'implementazione della rete dei Centri Polifunzionali di Emergenza di livello provinciale" ha approvato il finanziamento destinato alle Province per le annualità 2021/2023 a seguito di specifica ricognizione effettuata negli scorsi mesi dalla Direzione Generale Territorio e Protezione Civile. Per la Provincia di Cremona sono stati ammessi e finanziati n. 4 interventi per complessivi euro 2.000.000,00.=. Gli interventi in parola contribuiranno a sostenere l'evoluzione del sistema di Colonne Mobili Provinciali. Oltre al potenziamento infrastrutturale, elemento cardine del sostegno dell'attività di protezione civile è l'informazione e la formazione (quest'ultima, peraltro, rientra nelle competenze provinciali), quale volano alla diffusione di una cultura rivolta all'azione di protezione civile, mediante nuove collaborazioni con enti e strutture per allargare il raggio di azione e di informazione. Non si può, infine, non evidenziare l'importanza di iniziative di sensibilizzazione ed informazione/formazione volte a favorire la diffusione della cultura di protezione civile, da attuarsi mediante lo sviluppo di collaborazioni con enti e strutture per allargare il raggio di azione e di informazione verso il mondo della scuola, degli enti locali, del volontariato e della cittadinanza. In particolare la provincia si orienta verso forme di collaborazione e sensibilizzazione rivolte agli alunni di vari gradi del percorso scolastico.
DESTINATARI	Collettività
TEMPI E FASI (dagli obiettivi gestionali)	Fasi ricomprese nel cronoprogramma degli obiettivi di performance sopra indicati.
SITUAZIONE INIZIALE	Le competenze in ambito di protezione civile e le funzioni delegate e confermate da R.L. alle Province definiscono in modo chiaro i compiti e le attività da svolgere. La pianificazione e la risposta all'emergenza sono le attività in cui vanno investite risorse. Gli ultimi eventi calamitosi, anche provinciali, hanno richiesto una risposta operativa emergenziale organizzativa e impegnativa. La necessità di avere in un tempo limitato la disponibilità di informazioni e risorse umane operative è un'esigenza inderogabile.
INDICATORI DI RAGGIUNGIMENTO	1) Dotare il territorio del piano provinciale di protezione civile relativo al rischio idraulico dei fiumi Adda e Serio (anno 2023) 2) Incremento delle infrastrutture di protezione civile entro il 2024 3) Incremento della cultura di protezione civile attraverso iniziative di divulgazione rivolte alle scuole e mediante la capillare diffusione del piano provinciale di protezione civile relativo al rischio idraulico dei fiumi Adda e Serio
DATI INIZIALI	
VALORE ATTESO	1) Adozione del piano provinciale di protezione civile relativo al rischio idraulico dei fiumi Adda e Serio: entro l'anno 2023 2) Operatività delle infrastrutture di protezione civile entro il 2025: almeno 3

	3) Incremento della cultura di protezione civile mediante: - iniziative di divulgazione rivolte alle scuole che coinvolgano almeno 400 studenti - capillare diffusione del piano provinciale di protezione civile relativo al rischio idraulico dei fiumi Adda e Serio: pubblicazione sul sito istituzionale, invio a tutti i Comuni, incontro pubblico illustrativo, organizzazione della settimana della protezione civile (anno 2023)
FONTE DATI	OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2023 e 2024

7) OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO: **incremento della cultura giovanile in ambito di sicurezza stradale, tutela ambientale, educazione civica**

VALORE PUBBLICO DA PERSEGUIRE	**Benessere sociale:** organizzazione di uscite didattiche, a completamento delle sessioni formative svolte nell'anno 2023 nelle materie inerenti la sicurezza stradale, la tutela ambientale, l'educazione civica e altri argomenti inerenti l'attività svolta dal Comando. Le uscite sul territorio comunale d'appartenenza saranno rivolte agli studenti dei plessi scolastici che, nell'anno 2023, hanno sviluppato le competenze teoriche relative agli argomenti succitati. Il progetto è sollecitato ed autorizzato dai docenti e dalla Direzione Scolastica.
EVENTUALI DATI DI CONTESTO	Nell'anno 2023 la Polizia Provinciale di Cremona ha svolto n. 4 sessioni teoriche relative alla formazione in materia di educazione stradale, trasmettendo agli studenti della scuola primaria dei Comuni di Vaiano Cremasco e Monte Cremasco i principi della sicurezza stradale, nonché delle strade, della relativa segnaletica, delle norme generali per la condotta dei veicoli e delle regole di comportamento degli utenti. Tale progetto nasce dalla necessità di sensibilizzare le fasce deboli della popolazione al rispetto delle norme sulla circolazione stradale e dell'ambiente circostante, come tra l'altro previsto dall'articolo 230 del Codice della Strada, che esprime la necessità di impartire, anche ai più giovani, le conoscenze basilari per circolare, conoscere e rispettare le regole sulla strada. Durante le lezioni teoriche è stato inoltre affrontato il principio di "tutela del patrimonio ambientale" rispetto all'utilizzo dei veicoli inquinanti, getto di materiali dai veicoli, abbandono di rifiuti dal finestrino, pedoni che gettano mozziconi di sigaretta a terra, ecc., definibile anche nel concetto di "educazione civica" da cui discende il corretto atteggiamento nei confronti degli altri utenti della strada nonché la giusta sensibilità nei confronti degli animali e del patrimonio pubblico. A completamento del ciclo formativo degli stessi studenti impegnati nell'anno 2023, questo Comando intende effettuare n. 4 sessioni formative di natura pratica, attraverso un'escursione/uscita a piedi, sul territorio comunale d'appartenenza, al fine di mostrare quali pericoli nasconde la circolazione stradale e quali sono i modi di prevenzione e sicurezza della propria e altrui incolumità. Saranno inoltre rappresentati tutti i comportamenti scorretti nei confronti dell'ambiente naturale, visionando le aree cittadine caratterizzate dalla presenza di rifiuti di piccole dimensioni o di abbandono di rifiuti solidi urbani.
GOALS AGENDA ONU 2030	 4. Garantire un'istruzione di qualità inclusiva ed equa e promuovere opportunità di apprendimento continuo per tutti, al fine di migliorare le condizioni di vita delle persone, delle comunità e delle società. 15. Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre, gestire sostenibilmente le foreste, contrastare la desertificazione, arrestare e far retrocedere il degrado del terreno, e fermare la perdita di diversità biologica.
INDICATORI BES	//////
OBIETTIVI DI MANDATO	Linee programmatiche di mandato approvate con DCP n. 1 del 20/04/2020: O.M. 08: Polizia Locale O.M. 10: Servizi al territorio
OBIETTIVO STRATEGICO DI DUP	Perseguire gli obiettivi di una razionale gestione della mobilità, della protezione dell'ambiente e del patrimonio pubblico e del risparmio energetico.
OBIETTIVI GESTIONALI	L'obiettivo principale è quello di ultimare il ciclo formativo iniziato nell'anno 2023 presso la scuola primaria di Vaiano Cremasco e Monte Cremasco, coinvolgendo gli studenti in un'uscita formativa sul territorio, educandoli a tenere adeguati comportamenti nei confronti di se stessi, del prossimo e dell'ambiente durante la circolazione su strada e, genericamente, al rispetto delle risorse naturali presenti. Una efficace educazione sui comportamenti da tenere sulla strada, può istaurare negli studenti una "cultura formativa e civile" che diventi parte integrante del loro modo di vivere, che li porti a considerare il rispetto delle regole, come atteggiamento normale e senza costrizione. Attraverso l'Educazione Stradale si può educare: • alla tolleranza verso gli altri • alla solidarietà con i più deboli • a non farsi attrarre dal mito della velocità

	• ad essere consapevoli delle proprie condizioni psicofisiche • a saper osservare e rispettare l'ambiente • a sviluppare la capacità di prevedere i comportamenti degli altri Tale obiettivo è collegato all'obiettivo di performance denominato "Sessioni formative pratiche con uscita sul territorio, a completamento delle lezioni teoriche dell'anno 2023 nelle materie inerenti la sicurezza stradale, la tutela ambientale, l'educazione civica o altri argomenti inerenti l'attività svolta dal Comando, rivolte agli studenti delle scuole primarie di Vaiano Cremasco e Monte Cremasco".
DESTINATARI	Studenti delle scuole primarie di Vaiano Cremasco e Monte Cremasco
TEMPI E FASI (dagli obiettivi gestionali)	- richiesta alle direzioni scolastiche e pianificazione del programma formativo, entro il 29/02/2024; - programmazione delle date di uscita - dall'01/03/2024 al 31/03/2024; - espletamento delle lezioni all'interno dei plessi scolastici aderenti all'iniziativa, con verifica finale di apprendimento per gli studenti partecipanti - dall'01/04/2024 al 31/12/2024 (con esclusione del periodo estivo di sospensione delle lezioni). N.B. la verifica finale sarà effettuata tramite un test scritto o tramite una semplice relazione degli studenti. Sarà inoltre richiesta una breve relazione all'insegnante referente.
SITUAZIONE INIZIALE	L'Educazione stradale è certamente uno dei temi di maggior attualità nel nostro tempo, ognuno di noi, soprattutto le fasce deboli, ha la necessità di utilizzare la strada e di difendersi dai suoi pericoli, nonché di rispettare tutto ciò che si incontra per strada: l'ambiente naturale circostante, uomini, animali e manufatti pubblici e privati. Il progetto si propone di completare il ciclo formativo iniziato nell'anno 2023 nelle scuole primarie di Vaiano Cremasco e Monte Cremasco, ove si sono tenute n. 4 lezioni teoriche sugli argomenti sopra indicati. Nell'anno 2024 si vuole costruire un percorso educativo complementare che mostri agli studenti le reali e concrete criticità presenti sulla strada, nonché i modi per prevenire pericoli e garantire l'incolumità di tutti ed il rispetto ambientale. E' ormai noto che le cause principali degli incidenti stradali sono imputabili all'inosservanza delle norme di sicurezza, al mancato rispetto della segnaletica stradale, all'errore e all'imprudenza dell'uomo. E' altrettanto palese la presenza di numerosi rifiuti abbandonati ai bordi della sede stradale o in terreni adiacenti. E' necessario quindi intervenire in maniera precoce e profonda con un'educazione che diriga i comportamenti dei bambini e dei giovani al rispetto del prossimo e dell'ambiente naturale. Il metodo educativo più efficace è quello di introdursi nell'istituzione scolastica che già prevede una specifica sensibilizzazione nell'ambito dell'educazione alla convivenza civile. Le uscite scolastiche sul territorio rinforzano l'apprendimento di ciò che è stato precedentemente illustrato in modalità teorica.
INDICATORI DI RAGGIUNGIMENTO	1- superamento della verifica finale con almeno il 75% delle risposte corrette; 2- relazione positiva dell'insegnante referente con valutazione finale generale.
DATI INIZIALI	/////////
VALORE ATTESO	1- superamento della verifica finale con almeno il 75% delle risposte corrette; 2- 3 su 4 relazioni con valutazione finale "Molto positiva" o "Positiva".
FONTE DATI	1- Verifiche compilate con esito positivo; 2- Relazioni redatte dell'insegnante referente per ogni giornata.

8) OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO: **contribuire alla riduzione del consumo di suolo**

<table>
<tr><td>VALORE PUBBLICO DA PERSEGUIRE (economico, sociale, ambientale ecc.)</td><td>Benessere ambientale
mediante la promozione dell'uso razionale e sostenibile del territorio, orientando gli interventi edilizi prioritariamente verso aree già urbanizzate, degradate o dismesse, sottoutilizzate da riqualificare o rigenerare, al fine di non compromettere l'ambiente, il paesaggio, nonché l'attività agricola.</td></tr>
<tr><td>EVENTUALI DATI DI CONTESTO</td><td>Dati Provincia di Cremona (2022):
<table>
<tr><td>Suolo consumato (ha)</td><td>Suolo consumato (%)</td><td>Suolo consumato pro-capite (mq/ab)</td></tr>
<tr><td>18.598</td><td>10,50</td><td>529</td></tr>
</table>
Dati Regione Lombardia (2022):
<table>
<tr><td>Suolo consumato (ha)</td><td>Suolo consumato (%)</td><td>Suolo consumato pro-capite (mq/ab)</td></tr>
<tr><td>290.278</td><td>12,16</td><td>292</td></tr>
</table>
Nel 2022 la Provincia di Cremona ha registrato un consumo di suolo pro-capite superiore alla media regionale (292 mq/ab) e alla media nazionale (364,46 mq/ab). Il comune di Cremona è stato il terzo comune lombardo dopo Milano e Brescia, quanto a suolo consumato (1.975 ha)
Fonte: Report SNPA 37/2023</td></tr>
<tr><td>GOALS AGENDA ONU 2030</td><td>15 Vita sulla terra
15. 3 Entro il 2050 azzerare l'aumento del consumo di suolo annuo
</td></tr>
<tr><td>OBIETTIVI DI MANDATO</td><td>Pianificazione (PTCP, riserve naturali, protezione civile)</td></tr>
<tr><td>OBIETTIVO STRATEGICO DI DUP</td><td>DUP 2024-2026 – OBIETTIVO STRATEGICO SES 08.01: Coordinare lo sviluppo sostenibile del territorio attraverso gli strumenti di pianificazione</td></tr>
<tr><td>OBIETTIVI GESTIONALI</td><td>DUP 2024-2026 – 2024_OO-PRO_08_01-01 – Pianificazione territoriale

Obiettivi di performance anno 2024:
• Redazione dei pareri di compatibilità dei Piani di Governo del Territorio al Piano Territoriale di Coordinamento Provinciale</td></tr>
<tr><td>DESTINATARI</td><td>Comuni</td></tr>
<tr><td>TEMPI E FASI
(dagli obiettivi gestionali)</td><td>La Provincia supporta i Comuni nella corretta applicazione della politica di riduzione del consumo di suolo contenuta nel Piano Territoriale Regionale (PTR) e nel Piano Territoriale di Coordinamento Provinciale (PTCP), attraverso momenti di confronto tecnico e istituzionale, partecipazione ai processi di valutazione ambientale strategica (VAS) e, in particolare, con l'espressione del parere di compatibilità dei PGT al PTCP, nel quale la Provincia è chiamata anche a verificare il corretto recepimento dei criteri e degli indirizzi del PTR in materia di riduzione del consumo di suolo e di rigenerazione urbana.</td></tr>
<tr><td>SITUAZIONE INIZIALE</td><td>L'indagine 'Offerta PGT' avviata da Regione nel 2020 ha evidenziato che le previsioni di sviluppo insediativo contenute nei Piani di governo del territorio (PGT) dei Comuni della Provincia di Cremona, alla data del 2 dicembre 2014 (data di entrata in vigore della l.r. n. 31 del 2014 in materia di riduzione del consumo di suolo), comprendevano:
• 7.414.018 mq per ambiti di trasformazione a funzione residenziale
• 11.541.098 mq per ambiti di trasformazione destinati ad altre funzioni</td></tr>
</table>

INDICATORI DI RAGGIUNGIMENTO	• Riduzione media consumo di suolo funzione residenziale (%) • Riduzione media consumo di suolo altre funzioni (%) • Riduzione totale consumo di suolo (mq)
DATI INIZIALI	Dati al 31.12.2022: • Riduzione media consumo di suolo (%) - 21 % • Riduzione totale consumo di suolo (mq) 277.925 mq
VALORE ATTESO	In applicazione della L.r. 31/2014, le soglie regionali di riduzione del consumo di suolo che devono essere verificate dai PGT sono così fissate dal PTR e dal PTCP: -20/25% al 2025 della superficie complessiva degli Ambiti di trasformazione su suolo libero a destinazione prevalentemente residenziale e vigenti al 2 dicembre 2014, incrementata al 45% al 2030; -20% al 2025 della superficie complessiva degli Ambiti di trasformazione su suolo libero a destinazione prevalentemente per altre funzioni urbane e vigenti al 2 dicembre 2014.
FONTE DATI	Report annuale SNPA sul consumo di suolo Report annuale Regione Lombardia sullo stato della pianificazione

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.2 Sottosezione di programmazione – performance

Il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale della provincia di Cremona (SMVP), è stato approvato con Delibera del Presidente n. 182 del 28/12/2018 e aggiornato, da ultimo, con Deliberazione n. 146 del 31/10/2019.

Attraverso indicatori e obiettivi, il SMVP definisce e valuta, per tutto il personale, sia la performance organizzativa, sia la performance individuale, come di seguito schematizzato.

Dipendente del comparto	Performance organizzativa di Ente		Contributo assicurato alla performance del Settore	Performance individuale		
	Grado di attuazione dei programmi e della strategia di Ente	Stato di salute dell'amministrazione	Indicatori di performance riferiti agli standard di Settore	Indice di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati	Indicatori di performance riferiti all'ambito di propria appartenenza - c.d.c.	Comportamenti organizzativi
Cat. "D"	10	10	10	30	10	30
Cat. "C"	5	5	10	//	20	60
Cat. "B"	5	5	5	//	15	70

Incaricato di posizione organizzativa	Performance organizzativa (peso 40)			Performance individuale peso (60)		
	di Ente (25)		di Settore (15)			
	Grado di attuazione dei programmi e della strategia di Ente (peso 13)	Stato di salute dell'amministrazione (peso 12)	Indicatori di performance riferiti agli standard di Settore (peso 15)	Indice di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati (peso 30)	Indicatori di performance riferiti all'ambito di diretta responsabilità - c.d.c. (peso 10)	Comportamenti organizzativi (peso 20)

Dirigente	Performance organizzativa di Ente (peso 30)		Performance organizzativa di Settore (peso 50)		Performance individuale	Non attuazione misure per trasparenza e anticorruzione del settore (peso - 10)
	Grado di attuazione dei programmi e della strategia di Ente (peso 15)	Stato di salute dell'amministrazione (peso 15)	Performance operativa di settore: obiettivi di PEG (peso 35)	Indicatori di performance riferiti agli standard di Settore (15)	Grado di copertura del ruolo (20)	

Gli obiettivi e gli indicatori che costituiscono il piano della performance sono di seguito descritti.

a) **Gli obiettivi**:
   - quelli STRATEGICI rappresentano il punto di congiunzione fra linee strategiche, programmi e attività operativa ed esecutiva dell'Ente; sono gli obiettivi che l'Amministrazione intende perseguire in coerenza con il programma di mandato e gli obiettivi strategici del Documento Unico di Programmazione (DUP);
   - da essi discendono gli OBIETTIVI GESTIONALI quali declinazioni di dettaglio della programmazione operativa contenuta nella sezione SeO del DUP.

b) **Piano degli Standard**: è costituito dagli indicatori di performance che misurano l'efficacia e l'efficienza dei servizi; è uno strumento connesso all'esercizio dell'attività più ordinaria rispetto a quella codificata dagli obiettivi. E' articolato per centri di costo raggruppati per centri di responsabilità.

c) **Indicatori dello stato di salute dell'amministrazione**: trattasi di indicatori che rappresentano il grado di solidità dell'ente, le condizioni necessarie per consentire l'attuazione delle strategie e la capacità di perseguire alcuni standard qualitativi e quantitativi atti a rilevare l'efficienza, l'efficacia, lo stato delle risorse e l'impatto dell'azione amministrativa.

2.2.a Gli obiettivi

In attuazione delle linee di mandato, in data 26/04/2023 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) riferito al triennio 2024 – 2026 e da esso discendono gli obiettivi gestionali attribuiti alla struttura.

OBIETTIVI STRATEGICI	*IN ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI DEL DUP 2024-26:*
OS01 VALORIZZAZIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E INCREMENTO DEI SERVIZI - Rafforzamento della funzione di programmazione - finanziaria, sviluppo di una cultura orientata ai risultati, potenziamento dei sistemi di controlli a supporto della gestione - Valorizzazione e accrescimento della struttura e delle relazioni organizzative - Orientare l'ente verso strategie di valore pubblico territoriale di innovazione ed investimenti	*01-01* *01-02* *01-06*
OS02 MODERNIZZAZIONE DIGITALE	*01-07*
OS03 Pianificazione delle azioni per la sicurezza e vigilanza stradale	*03-01*
OS04 SVILUPPO DELL'EDILIZIA SCOLASTICA - Accrescimento della funzionalità dell'edilizia scolastica in termini di utilizzo, di sicurezza, di efficienza - Sviluppo della miglior funzionalità del patrimonio edilizio in termini di utilizzo, sicurezza ed efficienza - Sviluppo ed attuazione delle prospettive di razionalizzazione del patrimonio in uso per finalità scolastiche e della programmazione scolastica	*04-01* *01-04* *04-02*
OS05 ACCRESCIMENTO DEL SISTEMA VIABILISTICO TERRITORIALE - Supportare la funzionalità del sistema viabilistico territoriale, attraverso la programm. viabilistica e infrastrutturale, il coordinamento e il supporto territoriale, la pianificazione strutturata degli interventi necessari al superamento delle criticità - Proseguire il confronto con Regione Lombardia in materia portuale e l'attività di infrastrutturazione del porto di Cremona	*10-01* *10-02*
OS06 Riaffermare il ruolo istituzionale della Provincia nell'ambito delle politiche del lavoro a livello territoriale.	*15-01*
OS07 VALORIZZAZIONE AMBIENTALE E PIANIFICATORIA DEL TERRITORIO - Supportare la revisione degli strumenti di pianificazione - Definire le procedure operative per ottimizzare il sistema di protezione civile	*08-01* *11-01*
OS08 PROMOZIONE TERRITORIALE *- Sostanziare la funzione di area vasta in un supporto agli enti locali per lo svolgimento di alcune funzioni in collaborazione* *- Promozione dello sviluppo territoriale*	*01-05* *14-01*

Si rimanda agli allegati:

- 2.2.a.1 che identifica l'albero della performance 2024;
- 2.2.a.2 che individua, per ciascun obiettivo, le fasi del cronoprogramma, le finalità, la modalità di attuazione e gli indicatori con i target ed i valori attesi di risultato.

TIPOLOGIA DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE (DIMENSIONI):

S	**Semplificazione**
D	**Digitalizzazione**
A	**Accessibilità fisica e/o digitale dell'amministrazione**
PO	**Pari opportunità ed equilibrio di genere**
Q	**Qualità dei procedimenti e dei servizi / efficacia dell'azione amministrativa**
EFFIC	**Efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure**
PTPCT	**Prevenzione della corruzione e trasparenza**
ALTRO	**PNRR ecc.**

Premessa:

In ottemperanza alla circolare n. 1/2024 della Ragioneria generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica (relativa alle indicazioni in merito all'applicazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, recante "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni"), il Piano delle performance 2024 prevede l'assegnazione di obiettivi annuali funzionali al rispetto dei tempi di pagamento ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali.
Tra le riforme abilitanti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che l'Italia si è impegnata a realizzare, in linea con le raccomandazioni della Commissione europea, è prevista, infatti, la Riforma n. 1.11 - Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie. Tale riforma, anche a seguito delle ultime modifiche apportate al PNRR ed approvate dal Consiglio Ecofin in data 8/12/2023, prevede che entro il primo trimestre 2025 (Q1 2025), con conferma al primo trimestre 2026 (Q1 2026), siano conseguiti specifici obiettivi quantitativi (target) in termini di tempo medio di pagamento e di tempo medio di ritardo per le pubbliche amministrazioni.
Si richiama integralmente la suddetta circolare in ordine alle modalità di calcolo degli indicatori di raggiungimento e dei relativi target.

Valutazione della performance

Il comma 2 dell'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 1653 – con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, come stabilito dal comma 4 dello stesso articolo 4-bis – nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30 per cento.
Nella seduta del Nucleo Indipendente di Valutazione dell' 8 aprile 2024, propedeutica alla validazione del piano della performance, sono stati, quindi, definiti i contenuti di detti obiettivi e la modalità di monitoraggio e valutazione, in condivisone con il segretario generale, i dirigenti del Settore Risorse economiche e finanziarie e del Settore Risorse umane.

Ad ogni dirigente, attraverso il PIAO, è, quindi, assegnato un obiettivo relativo al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali; in caso di mancato raggiungimento non sarà possibile procedere al pagamento della parte di retribuzione di risultato ex lege nella misura del 30%della stessa.

OBIETTIVO STRATEGICO OS01 "VALORIZZAZIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E INCREMENTO DEI SERVIZI"
OBIETTIVI TRASVERSALI:

OBIETTIVI DI MANDATO	OBIETTIVI STRATEGICI SeS DEL DUP	OBIETTIVI DI PERFORMANCE COLLEGATI					
		CODICE	OGGETTO	TIPOLOGIA	DIRIGENTE RESPONSABILE	A CHI E' RIVOLTO	MODALITA' DI VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO
03	01-06	vari	Contribuire al rilancio economico attraverso l'attuazione degli obiettivi PNRR – Monitoraggi	EFFIC - PNRR	trasversale	Tutti i cittadini	INDICATORI DI RISULTATO
01	01-03	vari	Rispetto dei tempi di pagamento dei debiti commerciali	Q	trasversale	Fornitori dell'Ente che emettono fatture commerciali	INDICATORI DI RISULTATO

OBIETTIVI INDIVIDUALI:

OBIETTIVI DI MANDATO	OBIETTIVI STRATEGICI SeS DEL DUP	OBIETTIVI DI PERFORMANCE COLLEGATI					
		CODICE	OGGETTO	TIPOLOGIA	DIRIGENTE RESPONSABILE	A CHI E' RIVOLTO	MODALITA' DI VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO
01	01-02	6001	Rafforzamento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa mediante la formazione di un elenco aperto di avvocati al fine di promuovere un confronto concorrenziale al momento dell'affidamento ispirato ai principi di trasparenza ed economicità a garanzia della migliore difesa in giudizio e tutela degli interessi della Provincia di Cremona	Q	Dirigente del Settore di Segreteria Generale	Settori dell'ente	INDICATORI DI RISULTATO
01	01-02	6003	Incremento dell'efficacia nell'attuazione degli adempimenti di supporto agli organi dell'ente e delle funzioni di RPCT	Q	Dirigente del Settore di Segreteria Generale	Amministratori del territorio Uffici interni Cittadini	INDICATORI DI RISULTATO
01	01-01	3101	Tempi di pagamento dei debiti commerciali con tendenza alla riduzione dell'indicatore	Q	Dirigente del Settore Risorse economiche e finanziarie	Fornitori dell'ente che emettono fatture commerciali	INDICATORI DI RISULTATO
01	01-02	5507	Attuare nell'Amministrazione Provinciale la completa applicazione del CCNL 2019-2021 relativo al personale dell'area dirigenziale Funzioni Locali e al segretario provinciale.	EFFIC	Dirigente del Settore Risorse umane, servizi trasversali e progetti europei	Personale interno	INDICATORI DI RISULTATO

OBIETTIVO STRATEGICO OS02 "Modernizzazione digitale"

OBIETTIVI DI MANDATO	OBIETTIVI STRATEGICI SeS DEL DUP	OBIETTIVI DI PERFORMANCE COLLEGATI					
		CODICE	OGGETTO	TIPOLOGIA	DIRIGENTE RESPONSABILE	A CHI E' RIVOLTO	MODALITA' DI VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO
09	01-07	5506	Implementazione sistema di gestione della sicurezza attraverso la digitalizzazione dei documenti e delle valutazioni	D	Dirigente del Settore Risorse umane, servizi trasversali e progetti europei	Personale interno incaricato della gestione della sicurezza	INDICATORI DI RISULTATO
09	01-07	5508	Adesione alla piattaforma Syllabus del dipartimento della funzione pubblica. Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR Ciascun Dirigente contribuisce al raggiungimento dell'obiettivo e degli indicatori garantendo la disponibilità a partecipare del personale affinché siano rispettati, complessivamente, i seguenti obiettivi formativi: - entro sei mesi dalla registrazione in piattaforma: avvio della formazione da parte del 30% dei dipendenti - entro il 31/12/2024: conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota di personale non inferiore al 25% -entro il 31/12/2025: conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota di personale non inferiore al 20% Ciascun Dirigente assegna al personale individuato in ciascuna delle suddette annualità, l'obiettivo formativo.	D	Dirigente del Settore Risorse umane, servizi trasversali e progetti europei Tutti i dirigenti	Dipendenti dell'ente	INDICATORI DI RISULTATO INDICATORE S.S.A. DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA PERFORMANCE INDIVIDUALE: SCHEDA VALUTAZIONE DEL PERSONALE
09	01-07	5901	Evoluzione della centrale telefonica dell'ente	Q	Dirigente del Settore Servizi interni, turismo e cultura	Utenti interni ed esterni	INDICATORI DI RISULTATO
09	01-07	5903	Redazione ed aggiornamento del Piano Triennale per l'informatizzazione dell'ente	D S	Dirigente del Settore Servizi interni, turismo e cultura	Cittadini e imprese (utenti esterni) e dipendenti (utenti interni)	INDICATORI DI RISULTATO
09	01-07	5904	Aggiornamento del software in uso alla Polizia locale per permettere l'invio degli avvisi bonari delle lettere pre-ruolo tramite moderni sistemi di comunicazione (pec, appio)	D	Dirigente del Settore Servizi interni, turismo e cultura	Servizio Polizia Locale	INDICATORI DI RISULTATO

OBIETTIVO STRATEGICO OS03 "Pianificazione delle azioni per la sicurezza e vigilanza stradale"

OBIETTIVI DI MANDATO	OBIETTIVI STRATEGICI SeS DEL DUP	OBIETTIVI DI PERFORMANCE COLLEGATI					
		CODICE	OGGETTO	TIPOLOGIA	DIRIGENTE RESPONSABILE	A CHI E' RIVOLTO	MODALITA' DI VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO
08	03-01	VI03	Sessioni formative pratiche con uscita sul territorio, a completamento delle lezioni teoriche dell'anno 2023 nelle materie inerenti la sicurezza stradale, la tutela ambientale, l'educazione civica o altri argomenti inerenti l'attività svolta dal Comando, rivolte agli studenti delle scuole primarie di Vaiano Cremasco e Monte Cremasco	Q	(Segretario Generale) Comandante della Polizia Locale	Studenti	INDICATORI DI RISULTATO
08	03-01	VI02	Creazione di un organismo efficace, responsabile ed inclusivo, con condivisione delle procedure amministrative e miglioramento della qualità dei procedimenti del servizio di polizia provinciale	Q	(Segretario Generale) Comandante della Polizia Locale	Personale interno, Cittadini, Enti ed Istituzioni	INDICATORI DI RISULTATO

OBIETTIVO STRATEGICO OS04 "SVILUPPO DELL'EDILIZIA SCOLASTICA"

OBIETTIVI DI MANDATO	OBIETTIVI STRATEGICI SeS DEL DUP	OBIETTIVI DI PERFORMANCE COLLEGATI					
		CODICE	OGGETTO	TIPOLOGIA	DIRIGENTE RESPONSABILE	A CHI E' RIVOLTO	MODALITA' DI VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO
03	04-01	5707	Potenziamento delle infrastrutture sportive per le scuole secondarie superiori con interventi finanziati dall'Unione Europea Next Generation EU	Q - PNRR	Dirigente del Settore Infrastrutture stradali, patrimonio ed edilizia scolastica	Studenti, personale docente e non docente degli istituti di istruzione secondaria superiore	INDICATORI DI RISULTATO
03	04-01	5708	Rendere gli edifici pubblici adibiti a scuole superiori del secondo ciclo di istruzione innovativi, sostenibili, sicuri ed inclusivi grazie all'attuazione degli interventi finanziati dall'Unione Europea Next Generation EU	Q - PNRR	Dirigente del Settore Infrastrutture stradali, patrimonio ed edilizia scolastica	Studenti, personale docente e non docente degli istituti di istruzione secondaria superiore	INDICATORI DI RISULTATO

OBIETTIVO STRATEGICO OS05 "SISTEMA VIABILISTICO TERRITORIALE"

OBIETTIVI DI MANDATO	OBIETTIVI STRATEGICI SeS DEL DUP	OBIETTIVI DI PERFORMANCE COLLEGATI						
		CODICE	OGGETTO	TIPOLOGIA	DIRIGENTE RESPONSABILE	A CHI E' RIVOLTO	MODALITA' DI VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO
10	10-01	5701	Sostenere il miglioramento delle condizioni di accessibilità e di inclusione sociale delle persone con disabilità (PEBA)	PO Q	Dirigente del Settore Infrastrutture stradali, patrimonio ed edilizia scolastica	Comuni	INDICATORI DI RISULTATO
04	10-01	5703	Realizzazione e pianificazione itinerari e percorsi ciclabili	EFFIC	Dirigente del Settore Infrastrutture stradali, patrimonio ed edilizia scolastica	Utenza debole e utilizzatori della rete viaria	INDICATORI DI RISULTATO
04	10-01	5704	Gestione e interventi straordinari per l'ammodernamento, la riqualificazione e la messa in sicurezza del patrimonio stradale	EFFIC	Dirigente del Settore Infrastrutture stradali, patrimonio ed edilizia scolastica	Utilizzatori della rete viaria	INDICATORI DI RISULTATO
04	10-01	5705	Pianificazione/programmazione e attuazione di grandi opere stradali	EFFIC	Dirigente del Settore Infrastrutture stradali, patrimonio ed edilizia scolastica	Utenza debole e utilizzatori della rete viaria	INDICATORI DI RISULTATO
07	10-02	5709	Realizzazione della nuova infrastruttura ferroviaria nell'ambito del porto fluviale di Cremona con le risorse del "Fondo per gli investimenti e lo sviluppo infrastrutturale del Paese"	Q	Dirigente del Settore Infrastrutture stradali, patrimonio ed edilizia scolastica	Aziende logistiche trasporto merci di varia natura	INDICATORI DI RISULTATO
04	10-01	5706	Progetto obiettivo per il contenimento dei disagi alla viabilità derivanti dalle condizioni meteorologiche nella stagione invernale 2024-2025	Q	Dirigente del Settore Infrastrutture stradali, patrimonio ed edilizia scolastica	Utilizzatori della rete viaria	INDICATORI DI RISULTATO

OBIETTIVO STRATEGICO OS06 "Riaffermare il ruolo istituzionale della Provincia nell'ambito delle politiche del lavoro a livello territoriale"

OBIETTIVI DI MANDATO	OBIETTIVI STRATEGICI SeS DEL DUP	OBIETTIVI DI PERFORMANCE COLLEGATI					
		CODICE	OGGETTO	TIPOLOGIA	DIRIGENTE RESPONSABILE	A CHI E' RIVOLTO	MODALITA' DI VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO
06	15-01	3502	Potenziamento dei centri per l'Impiego e del Collocamento mirato	Q	Dirigente del Settore Lavoro e formazione	Personale dipendente; utenti CPI e del Collocamento mirato; Comuni , altri stakeholders	INDICATORI DI RISULTATO
06	15-01	3503	Riordino di procedure amministrative concernenti l'applicazione della L. 68/99 e miglioramento dei relativi aspetti comunicativi verso i destinatari	Q	Dirigente del Settore Lavoro e formazione	Datori di lavoro soggetti agli obblighi L 68/99; associazioni di categoria; ordini professionali; personale interno	INDICATORI DI RISULTATO
06	15-01	3504	Attuazione delle politiche attive del lavoro in sinergia con il territorio	Q	Dirigente del Settore Lavoro e formazione	Beneficiari di sostegno al reddito; lavoratori fragili o vulnerabili; disoccupati privi di sostegno, inoccupati, occupati con redditi molto bassi;attori chiave del mercato del lavoro locale; operatori accreditati; personale dipendente	INDICATORI DI RISULTATO
06	15-01	3501 5702	Attuazione del piano di potenziamento dei centri per l'impiego grazie al finanziamento dell'unione europea nextgenerationeu – PNRR	A PO PNRR	TRASVERSALE Dirigente del Settore Lavoro e formazione Dirigente del Settore Infrastrutture stradali, patrimonio ed edilizia scolastica	Utenza esterna: lavoratori, disoccupati, inoccupati, occupati con redditi molto bassi, percettori di ammortizzatori. Utenza interna: personale dipendente del Settore lavoro e Formazione (Centro per l'Impiego di Cremona, uffici del Collocamento Mirato, uffici di direzione e coordinamento dei Centri per l'Impiego)	INDICATORI DI RISULTATO

OBIETTIVO STRATEGICO OS07 "Ambiente e territorio"

OBIETTIVI DI MANDATO	OBIETTIVI STRATEGICI SeS DEL DUP	OBIETTIVI DI PERFORMANCE COLLEGATI					
		CODICE	OGGETTO	TIPOLOGIA	DIRIGENTE RESPONSABILE	A CHI E' RIVOLTO	MODALITA' DI VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO
07	11-01	5712	Potenziare l'operatività e favorire la diffusione della cultura di protezione civile	EFFIC	Dirigente del Settore Infrastrutture stradali, patrimonio ed edilizia scolastica	Cittadini	INDICATORI DI RISULTATO
07	08-01	5801	Inquinamento delle acque sotterranee in zona Canale Navigabile in Comune di Cremona – Programma di intervento per la definizione dei plumes di contaminazione riscontrati nelle acque sotterranee e per la ricerca delle potenziali fonti di contaminazione.	Q	Dirigente del Settore Ambiente e territorio	Territorio e collettività	INDICATORI DI RISULTATO
07	08-01	5802	Riduzione del numero di procedimenti in materia di concessioni di derivazione di acque pubbliche sotterranee, avviati in data anteriore al 1/1/2022 e non ancora conclusi	Q - EFFIC	Dirigente del Settore Ambiente e territorio	Soggetti pubblici e privati	INDICATORI DI RISULTATO
07	08-01	5803	Redazione dei pareri di compatibilità dei Piani di Governo del Territorio al Piano Territoriale di Coordinamento Provinciale	Q - EFFIC	Dirigente del Settore Ambiente e territorio	Comuni	INDICATORI DI RISULTATO
07		5805	Piano triennale di contenimento ed eradicazione della nutria 2024-2026	Q	Dirigente del Settore Ambiente e territorio	Comuni, territorio e collettività	INDICATORI DI RISULTATO
07		5804T VI04T	Controllo del cinghiale e prevenzione PSA	Q	TRASVERSALE Dirigente del Settore Ambiente e territorio Comandante della Polizia Locale (Segretario Generale)	Territorio e collettività	INDICATORI DI RISULTATO

OBIETTIVO STRATEGICO OS08 "*PROMOZIONE TERRITORIALE*"

OBIETTIVI DI MANDATO	OBIETTIVI STRATEGICI SeS DEL DUP	OBIETTIVI DI PERFORMANCE COLLEGATI					
		CO-DICE	OGGETTO	TIPO-LOGIA	DIRIGENTE RESPONSA-BILE	A CHI E' RI-VOLTO	MODALITA' DI VERIFICA DEL RAG-GIUNGIMEN-TO
10	14-01	5906	Piano annuale della cultura	ALTRO	Dirigente del Settore Servizi interni, turismo e cultura	Cittadini e dipendenti	INDICATORI DI RISULTA-TO
10	14-01	5907	Valorizzazione delle realtà culturali ed economiche di eccellenza della provincia di Cremona: implementazione del Masterplan 3C mediante associazione temporanea di scopo	Q ALTRO	Dirigente del Settore Servizi interni, turismo e cultura	Cittadini	INDICATORI DI RISULTA-TO

2.2.b Il piano degli standard (Pds)
(performance organizzativa ed individuale)

Il piano degli Standard (PdS) è articolato per centri di costo raggruppati per centri di responsabilità; è lo strumento che misura le varie dimensioni dell'amministrazione. Il numero degli standard annualmente considerati ai fini della valutazione della performance è definito in linea di massima in tre per ciascun centro di costo.

Gli indicatori, per essere idonei alla misurazione degli effettivi risultati debbono essere delle seguenti tipologie: efficacia, efficienza, outcome. In fase di definizione, a preventivo, si identificano i target, le fonti – dati e le modalità univoche di calcolo. Ciascun indicatore di performance è infatti accompagnato da una scheda che contiene le caratteristiche dell'indicatore, le fonti dei dati e il metodo di rilevazione adottato per il monitoraggio del risultato raggiunto.

A ciascun indicatore di performance è associato un target soggetto a revisione periodica, che tiene conto anche dei risultati degli anni precedenti. Concorrono alla misurazione della performance indicatori inerenti anche la qualità dei servizi resi.

Si rimanda all'allegato 2.2.b.1 per il piano dei centri di costo dell'ente approvato con Deliberazione del Presidente n. 50 del 08/04/2024.

Le variazioni che intercorrono nel piano degli Standard (PdS) dell'anno 2024 sono le seguenti:

- **Settore Ambiente e territorio**
  - centro di costo 0103 – Aree protette, energia, gestione rifiuti

COD. INDICATORE	DESCRIZIONE	VALORE ATTESO	NOTE	MODIFICA INTERCORRENTE
0404_07	MIGLIORAMENTO tempo di rilascio documenti tecnici inerenti la gestione rifiuti relativi al procedimento AUA: 5% in meno rispetto al tempo previsto nel 50 % dei casi (max 45 gg)	50	Esprime che nel 50% dei casi i documenti tecnici sono rilasciati in 43 giorni anziché 45 giorni (tempo massimo autodeterminato)	Il target fino al 31/12/2023 era fissato in 80%

  - centro di costo 0181 – ufficio SIT

COD. INDICATORE	DESCRIZIONE	VALORE ATTESO	NOTE	MODIFICA INTERCORRENTE
0576_17	MIGLIORAMENTO tempo di esecuzione delle operazioni di controllo preventivo delle tavole di previsione di piano del 6% rispetto ai 15 giorni nel 50% dei casi (gg lavorativi)	50	Esprime che nel 50% dei casi la certificazione è rilasciata entro 14 gg anziché 15 gg (la tempistica di 15 gg è mutuata da quella definita da R.L. per il rilascio della certificazione di conformità)	Il target fino al 31/12/2023 era fissato in 90%
0576_18	MIGLIORAMENTO tempo di rilascio della certificazione di conformità dei PGT digitali alle specifiche regionali (giorni) del 6% rispetto ai 15 giorni fissati da RL nel 50% dei casi (gg lavorativi)	50	Esprime che nel 50% dei casi la certificazione è rilasciata entro 14 gg anziché 15 gg – L'emissione dei nulla osta alla pubblicazione sui BURL dei PGT comunali indicata nel DUP coincide con la certificazione di conformità dei PGT digitali alle specifiche regionali	Il target fino al 31/12/2023 era fissato in 90%

- **Settore Risorse umane, servizi trasversali e progetti europei**
  - centro di costo 0033 Provveditorato ed appalti di forniture e servizi
    SOSTITUZIONE INDICATORE 0490_21 "Tempestività nella predisposizione dell'invito per acquisti di beni e servizi di importo superiore ai 5000 euro e inferiore ai 40.000 (sia affidamento diretto che procedura

negoziata)" con il seguente

COD. INDICATORE	DESCRIZIONE	VALORE ATTESO	NOTE	MODIFICA INTERCORRENTE
0490_23 nuovo	Tempestività nella predisposizione della determina di aggiudicazione per acquisti di beni e servizi di imp0orto superiore ai 5.000 euro e inferiore ai 40.000	15 giorni lavorativi	//	//

Come richiamato nella **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE2.3 Sottosezione di programmazione – rischi corruttivi e trasparenza** si ribadisce la stretta relazione con il sistema della performance e si rimanda pertanto all' "ALLEGATO 2.3.d.1 – gestione del rischio" il dettaglio degli indicatori ricompresi nel piano degli Standard (PdS) relativi all'anticorruzione.

Per praticità si riassumono le variazioni degli indicatori sopracitati che intercorrono per l' anno 2024

- **Settore Ambiente e territorio**

Cdc 0103 – Aree protette, Energia, Gestione rifiuti

Area di rischio	COD. INDICATORE	DESCRIZIONE	VALORE ATTESO	NOTE	MODIFICA INTERCORRENTE
D	0387_4PTPC	MIGLIORAMENTO Tempo di rilascio autorizzazione impianti linee elettriche fino 150kV - 5% rispetto a 60 gg nel 50% dei casi (istanze pervenute nell'anno corrente)	50	Esprime che nel 50% dei casi si evadono le pratiche in 57 gg anzichè 60 gg.(max) limitatamente alle pratiche pervenute nel corso dell'anno	Il target fino al 31/12/2023 era fissato in 100%

cdc 0167 – Acqua, aria, cave

Area di rischio	COD. INDICATORE	DESCRIZIONE	VALORE ATTESO	NOTE	MODIFICA INTERCORRENTE
C	0417_5PTPC	MIGLIORAMENTO tempi di rilascio dell'autorizzazione allo scarico -5% rispetto al tempo massimo previsto per legge (90gg) nel 50% dei casi	50	ovvero nel 50% dei casi pratica evasa in 85gg anziché in 90 gg	Il target fino al 31/12/2023 era fissato in 80%

Area di rischio	COD. INDICATORE	DESCRIZIONE	VALORE ATTESO	NOTE	MODIFICA INTERCORRENTE

D	0420_PTPC	MIGLIORAMENTO Tempi di adozione dell'AUA con procedura semplificata entro 90 gg nel 50% dei casi-5% rispetto al tempo massimo previsto per legge (90gg) nel 50% dei casi	50	ovvero nel 50% dei casi pratica evasa in 85 gg anzichè 90.	Il target fino al 31/12/2023 era fissato in 80%

cdc 0 103/cdc 0167

Area di rischio	COD. INDICATORE	DESCRIZIONE	VALORE ATTESO	NOTE	MODIFICA INTERCORRENTE
C	0569_1PTPC	Miglioramento tempo di risposta parere di compatibilità (dalla consegna delle integrazioni in materia di verifica di assoggettabilità VIA) - 2%: nel 50% dei casi	50		Il target fino al 31/12/2023 era fissato in 80%

- **Settore Lavoro e Formazione**

CDC 0568

Area di rischio	COD. INDICATORE	DESCRIZIONE	VALORE ATTESO	NOTE	MODIFICA INTERCORRENTE
C	0292_1_PTPC	Esito positivo dell'indagine di customer dei soggetti che hanno ricevuto servizi di orientamento (famiglie, alunni) (in %)"	90		Il target fino al 31/12/2023 era fissato in 95%

CDC 0188:

Area di rischio	COD. INDICATORE	DESCRIZIONE	VALORE ATTESO	NOTE	MODIFICA INTERCORRENTE
C	003_PTPC	Restituzione monitoraggio agli operatori accreditati (bimestrale)"	100%		eliminazione dell'indicatore

Area di rischio	COD. INDICATORE	DESCRIZIONE	VALORE ATTESO	NOTE	MODIFICA INTERCORRENTE
F	007_PTPC	Verifica prospetti informativi aziendali	100%		eliminazione dell'indicatore

Indicatori trasversali:

Area di rischio	COD. INDICATORE	DESCRIZIONE	VALORE ATTESO	NOTE	MODIFICA INTERCORRENTE
B	0610_PTPC	Percentuale dei ricorsi che vedono l'ente soccombente in ultimo grado di giudizio rispetto al totale dei risorsi pervenuti	Inferiore al 30%	Si propone la variazione dell'indicatore, riferendolo ai ricorsi che vedono l'ente soccombente in ultimo grado di giudizio	VARIAZIONE DELLA DESCRIZIONE: era in primo grado di giudizio.

Area di rischio	COD. INDICATORE	DESCRIZIONE	VALORE ATTESO	NOTE	MODIFICA INTERCORRENTE
B	0612_PTPC	Percentuale dei ricorsi che vedono l'ente soccombente in ultimo grado di giudizio rispetto al totale dei risorsi pervenuti	Inferiore al 30%	Si propone la variazione dell'indicatore, riferendolo ai ricorsi che vedono l'ente soccombente in ultimo grado di giudizio	VARIAZIONE DELLA DESCRIZIONE:era in primo grado di giudizio.

Area di rischio	COD. INDICATORE	DESCRIZIONE	VALORE ATTESO	NOTE	MODIFICA INTERCORRENTE
B	0614_PTPC	procedure da attivare per il calcolo della soglia di anomalia rispetto al totale delle procedure che non prevedono l'applicazione della procedura per l'eventuale esclusione automatica delle offerte anomale	Minimo il 30%		VARIAZIONE DELL'INDICATORE (era così precedentemente formulato): Percentuale procedure attivate per le quali sono state ammesse (non semplicemente pervenute) un numero di offerte che non consentono il calcolo della soglia di anomalia rispetto al totale delle procedure attivate target: massimo il 30%

2.2.c S.S.A.
(performance organizzativa)

Rappresenta il grado di solidità dell'ente, le condizioni necessarie per consentire l'attuazione delle strategie e la capacita di perseguire alcuni standard qualitativi e quantitativi definitivi in base ad alcune dimensioni atte a rilevare, attraverso un sistema multidimensionale di input/output/outcome:

- l'efficienza, ovvero la capacita di utilizzare le risorse in modo sostenibile e tempestivo nei processi interni e nell'erogazione dei servizi e quindi la capacita di minimizzare tempo e/o risorse impiegate;
- l'efficacia, ovvero l'adeguatezza dell'output rispetto alle necessita e alle aspettative degli utenti interni ed esterni rispetto alle varie dimensioni considerabili di accessibilità, disponibilità, comunicazione, affidabilità, tempestività, correttezza dell'output erogato ecc.;
- lo stato delle risorse dell'amministrazione;
- l'impatto, ovvero l'effetto generato dall'attività sui destinatari diretti (utenti) o indiretti.

Gli indicatori individuati per l'anno 2024 sono di seguito riportati.

Indicatori relativi allo stato delle risorse

Ambito	Indicatori	PESO	TARGET
Risorse finanziarie	Concorso alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica – prospetto dei vincoli di pareggio di bilancio e verifica degli equilibri in presenza di un risultato di competenza non negativo	**10**	Sì (Desunto dal prospetto della verifica degli equilibri e quadro generale riassuntivo a rendiconto)
	Capacità di utilizzo del FPV di parte capitale dell'anno precedente	**10**	>= 70% Differenza fra totale FPV iscritto in entrata all'01/01 e quota impegnata + economie (ovvero la penalità è data dall'importo re-imputato a FPV negli anni successivi).
	Capacità di utilizzo del FPV di parte corrente	**5**	>= 90% Per utilizzo si intende la quota liquidata; si escludono le spese legali, le spese per personale e le risorse del piano disabili (dote impresa e dote lavoro disabili).
	Indice di utilizzo dell'avanzo assegnato in c/capitale per forniture, servizi ed incarichi	**5**	>= 50% Per utilizzo si intende la quota IMPEGNATA rispetto all'ammontare STANZIATO (ESCLUDENDO QUINDI LA QUOTA A FPV NELL'ESERCIZIO SUCCESSIVO)
	Indice di utilizzo dell'avanzo assegnato in c/capitale destinato alla realizzazione delle opere rispetto allo stanziamento richiesto	**5** **5**	Rispetto delle fasi temporali programmate – Si considerano i cronoprogrammi di spesa (margine di tolleranza di 30 giorni rispetto alle scadenze programmate) >=70% Rispetto della programmazione della spesa su annualità - Si considerano i cronoprogrammi di spesa (IMPEGNATO AL 31/12 SU STANZIATO) >=55% Si escludono le casistiche in cui le variazioni ai cronoprogrammi derivino da disposizioni normative o vincoli del soggetto finanziatore
Risorse umane, benessere e pari opportunità	Indice formazione: Raggiungimento dell'obiettivo formativo dell'anno riferito allo sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR	**5**	- Entro sei mesi dalla registrazione in piattaforma Syllabus: avvio della formazione da parte del 30% dei dipendenti - Entro il 31/12/2024: conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota di personale non inferiore al 25% - Entro il 31/12/2025: conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota di personale non inferiore al 20%
Modernizzazione digitale	Smart working con sistema VPN	**5**	100%
	% applicativi utilizzabili in smart working	**5**	Almeno 99 %
	% di banche dati consultabili in smart working	**5**	Almeno 99 %

Indicatori di efficienza

Ambito	Indicatori	PESO	TARGET
Efficienza economico-finanziaria	Capacità di rispettare il crono-programma di avanzamento e finanziario delle opere pubbliche sulla base della programmazione della spesa	**5** **10**	Per entrambi si escludono le casistiche in cui le variazioni ai crono-programmi derivino da disposizioni normative o vincoli del soggetto finanziatore Rispetto delle principali fasi temporali programmate- Si considerano i cronoprogrammi di spesa, con un margine di tolleranza di giorni 30 rispetto alle scadenze programmate (per principali si intendono le fasi di aggiudicazione e consegna dei lavori >=80% Rispetto della programmazione della spesa su annualità in base agli stanziamenti iniziali – Si considerano i cronoprogrammi di spesa >=50%
Efficienza lavorativa	Performance lavoratori agili (% di raggiungimento degli obiettivi assegnati)	**5**	>90%

Indicatori di efficacia

Ambito	Indicatori	PESO	TARGET
Soddisfazione delle aspettative degli utenti	Indagini di customer satisfaction: indice di positività (indice medio complessivo di tutte le indagini effettuate nell'anno)	**5**	>=85%
PNRR	Grado di attuazione degli obiettivi PNRR ed efficacia delle azioni di controllo e monitoraggio (media di raggiungimento degli obiettivi di performance – in %)	**15**	>96% => punti 10 ≤ 96% e > 91% => punti 9 ≤ 91% e > 86% => punti 8 ≤ 86% e > 75% => punti 7 ≤ 75% e > 65% => punti 6 ≤ 65% e > 50% => punti 5 < 50% => punti 0

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
2.3 Sottosezione di programmazione – rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione in parola si articola nelle sottoelencate parti strutturali:

a) Parte generale

b) Analisi di contesto

c) Valutazione del rischio

d) Trattamento del rischio

e) Trasparenza

f) Monitoraggio ed esame

2.3.a.parte generale

OBIETTIVI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.

La presente sezione del PIAO è stata elaborata secondo le linee di indirizzo approvate dal Consiglio provinciale con delibera n. 3 del 29 gennaio 2024, che recepiscono le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione 2023, approvato da Anac nel dicembre 2023 in continuità con i PNA precedenti.

In particolare di seguito si richiamano, in sintesi, i principali elementi di novità:

in materia di appalti pubblici:

- a seguito dell'entrata in vigore dal 1 gennaio 2024 delle nuove modalità di gestione delle gare pubbliche per le quali diventa obbligatorio l'utilizzo di piattaforme digitali "certificate", si prevederà l'adeguamento degli obblighi di pubblicazione della sezione BANDI E CONTRATTI in Amministrazione trasparente in piena applicazione del principio del "once only" secondo il quale dati e documenti devono essere forniti alla P.A. una sola volta e riutilizzati quando necessario.
- Introduzione della misura "specifica" volta al controllo sul possesso dei requisiti ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. 36/2023

In materia di prevenzione della corruzione:

- adeguamento dei contenuti dei rischi e delle misure di prevenzione della corruzione al "nuovo codice dei contratti pubblici", condiviso con la struttura, finalizzato all'aggiornamento degli indicatori correlati al "trattamento del rischio" i quali concorreranno alla valutazione delle performance organizzative dei settori;
- predisposizione di un repertorio informatizzato degli affidamenti con la finalità di ampliare il perimetro dei controlli e maggiore trasparenza delle procedure di affidamento.
- adeguamento procedura del whistleblowing secondo le direttive del D.Lgs. 24/2023 mediante l'individuazione dell'applicativo informatico che offre soluzioni digitali libere ed open source nell'ottica del contenimento dei costi;
- attuazione misura generale "rotazione del personale": per dare nuovo impulso all'attuazione della misura in parola saranno predisposte delle "LINEE GUIDA IN MATERIA DI ROTAZIONE DEL PERSONALE" che stabiliscano azioni e criteri organizzativi con la finalità di una programmazione pluriennale della rotazione. L'obiettivo è quello di poter dare avvio, nel triennio 2024-2026, in via sperimentale, all'applicazione di tale misura per un contingente adeguato del personale assegnato a Settori potenzialmente a maggior rischio di corruzione.

In materia di trasparenza: A garanzia della completa trasparenza degli obblighi di pubblicazione, ai sensi dell'art. 18 del D.lgs.33/2013 e smi, degli incentivi tecnici di cui all'art. 45 del D.lgs.36/2023 si prevede la pubblicazione, in analogia con gli incarichi conferiti ai dipendenti dell'Ente, dei soggetti percettori (nominativi) di tale "incarico" come recepito nell'allegato 2.3.e.1 – "Elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti".

Si rimanda alle sezioni "misure generali", specifiche per argomento, il dettaglio degli argomenti oggetto di aggiornamento.

COORDINAMENTO CON IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il ciclo della performance dell'Ente riveste un ruolo fondamentale per la piena attuazione del principio di trasparenza. Le finalità generali del ciclo di gestione della performance riguardano il miglioramento della performance conseguite dall'amministrazione pubblica nei confronti degli stakeholder di riferimento ossia dei destinatari dei servizi erogati. Il ciclo della performance rappresenta quindi uno strumento attraverso il quale i cittadini possono conoscere e valutare in modo oggettivo e semplice l'operato dell'amministrazione pubblica.

In piena attuazione del dettato auspicato nel PNA 2019 e in continuità con i successivi PNA (2022e 2023), la Provincia di Cremona ha dato attuazione all'integrazione fra il processo di gestione del rischio di corruzione e quello di misurazione e valutazione della performance organizzative ed individuale dell' ente che prevede che tutte le misure specifiche programmate nel ptpct diventino necessariamente obiettivi del piano della performance e inserendo criteri di valutazione che tengano conto del coinvolgimento nel sistema di prevenzione della corruzione così come approvato dalla delibera del presidente n. 219 del 13 dicembre 2021 avente ad oggetto: "*valutazione annuale della congruita' del sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale e suo aggiornamento a far tempo dal ciclo della performance dell'anno 2022"*

Si rimanda pertanto alla sezione **2.2 Sottosezione di programmazione – performance**

e precisamente al paragrafo **2.2.a Gli obiettivi** in merito al recepimento degli obiettivi individuali approvati e previsti nel Piano in parola che trovano riscontro nella sezione "misure specifiche da attuare – anno 2023 del documento complessivo di "GESTIONE DEL RISCHIO" (allegato 2.3.d.1 -Gestione del rischio con indicatori di monitoraggio).

Si richiama altresì il raccordo con il Piano degli standard di cui alla sezione **2.2.b Il piano degli standard (Pds),** degli indicatori connessi al trattamento del rischio evidenziati nella sezione "indicatori di attuazione" del documento complessivo di "GESTIONE DEL RISCHIO" (allegato 2.3.d.1 -Gestione del rischio con indicatori di monitoraggio) i quali concorreranno alla valutazione delle performance organizzative di settore.

I SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della Provincia di Cremona e i relativi compiti e funzioni sono:

Il **Presidente della Provincia** nell'esercizio delle competenze di cui al D.P.R. 6 Giugno 2013 in luogo della Giunta provinciale:

- designa il responsabile dell' anticorruzione e della trasparenza (art. 1, comma 7, della l. n. 190) di norma nella figura del Segretario Generale o tra i dirigenti di prima fascia, o equiparati, con esclusione:
    - dei dirigenti di uffici di diretta collaborazione con l'organo di indirizzo laddove esista un vincolo fiduciario;
    - dei dirigenti di uffici che svolgano attività di gestione e di amministrazione attiva;
    - dei dirigenti assegnati a uffici che svolgono attività nei settori più esposti al rischio corruttivo;
    - dei dirigenti di uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare;
- adotta il Piano Triennale della prevenzione della Corruzione e i suoi aggiornamenti, ora assorbito nel P.I.A.O., previa approvazione da parte del Consiglio provinciale di un documento di carattere generale sul contenuto del PTPC_che deve essere pubblicato esclusivamente sui siti istituzionali delle amministrazioni e degli enti, nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione "Altri contenuti", "Corruzione".(Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2016);

- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- propone lo stanziamento delle risorse economiche necessarie ad attuare il Piano;
- riporta gli obiettivi di trasparenza negli atti di conferimento di incarichi dirigenziali e nei relativi contratti;
- individua gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- adotta soluzioni organizzative e indirizzi in ambito di organizzazione che mirano a ridurre ogni spazio possibile all'azione di interessi particolari volti all'improprio condizionamento delle decisioni pubbliche;
- adotta modifiche organizzative necessarie per rafforzare il ruolo del RPCT e assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività;
- individua Il "gestore" di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo;
- segnala all'ANAC eventuali misure discriminatorie dirette o indirette nei confronti del RPC comunque collegate allo svolgimento delle sue funzioni.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza:
Come evidenziato dal PNA è stato rafforzato il Ruolo e ampliati poteri del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza .
Sul ruolo e i poteri del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), l'Autorità ha adottato la delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, in cui sono state date indicazioni interpretative ed operative con particolare riferimento ai poteri di verifica, controllo e istruttori del RPCT nel caso rilevi o siano segnalati casi di presunta corruzione. Si è precisato che tali poteri si inseriscono e vanno coordinati con quelli di altri organi di controllo interno delle amministrazioni ed enti al fine di ottimizzare, senza sovrapposizioni o duplicazioni, l'intero sistema di controlli previsti nelle amministrazioni anche al fine di contenere fenomeni di maladministration. Sui poteri istruttori, e relativi limiti del RPCT in caso di segnalazioni di fatti di natura corruttiva, si è valutata positivamente la possibilità che il RPCT possa acquisire direttamente atti e documenti o svolgere audizioni di dipendenti nella misura in cui ciò consenta al RPCT di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione.

Il Segretario Generale Avv. Carmelo S. Fontana è stato nominato RPCT con delibera del Presidente n. 43 dal 17 aprile 2020.

- sottopone al Presidente per l'approvazione entro il 31 gennaio la proposta di Piano triennale della prevenzione della corruzione (salvo proroghe di legge di rango superiore);
- dispone, dopo l'approvazione del Piano e la sua pubblicazione sul sito internet della Provincia come da indicazioni contenute nel PNA 2019 – paragrafo 6
- provvede alla verifica dell'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità;
- propone tempestivamente le modifiche al piano in caso di accertate e non procrastinabili necessità, anche prima dell'aggiornamento a cadenza annuale;
- individua, previa proposta dei dirigenti competenti e d'intesa con il dirigente del personale, il personale da inserire nei programmi di formazione e/o aggiornamento;
- verifica, d'intesa con il dirigente del personale, l'effettiva rotazione degli incarichi;
- cura che siano rispettate le disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, ai sensi del D.lgs 39/2013;
- ha l'obbligo, entro il 15 dicembre di ogni anno (salvo proroghe dell'ANAC) di pubblicare sul sito web dell'Ente una relazione (su schema fornito dall'ANAC) recante i risultati dell'attività svolta nell'anno e di trasmetterla all'organo di indirizzo politico dell'amministrazione e all'OIV/NIV;
- può avvalersi dei dirigenti di settore e, sentiti questi ultimi, dei responsabili di elevata qualificazione e dei referenti all'uopo individuati anche costituendo appositi gruppi di lavoro per l'esame di tematiche che richiedano l'apporto di competenze specifiche;
- può individuare ai fini della redazione della proposta del Piano di Prevenzione del Rischio Corruzione e della Trasparenza i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai fini degli obblighi sulla Trasparenza;
- segnala all'organo di indirizzo e all'OIV "le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza";

- indica agli uffici della pubblica amministrazione competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- richiede agli uffici dell'amministrazione informazioni sull'esito delle istanze di accesso civico "generalizzato" ed è competente al riesame delle istanze di accesso civico dell'accesso civico ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.;
- segnala i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione all'OIV/NIV;
- verifica l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPC (RASA);
- collabora al rispetto degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza posti in capo alle società e agli enti di diritto privato partecipati;
- coordina la disciplina in materia di trasparenza e la normativa sulla tutela dei dati personali introdotta dal Regolamento UE 2016/679 e ridefinisce il rapporto tra RPCT e Responsabile della protezione dei dati (RPD);
- propone misure per l'applicazione delle disposizioni relative alla c.d. "incompatibilità successiva" (*pantouflage)* e sull'adozione dei codici di comportamento da parte delle amministrazioni;
- ridefinisce alcuni profili relativi all'attuazione della misura della rotazione del personale per evitarne l'elusione;
- contesta all'interessato l'inconferibilità e incompatibilità dell'incarico, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 39/2013 con la conseguente adozione delle sanzioni previste all'art. 18, co. 1, del d.lgs. 39/2013.
-

La Provincia di Cremona ha individuato con Deliberazione n. 108 del 13/06/2022 il Responsabile per l'Anagrafe Unica (RASA) nella persona della dottoressa Maria Vittoria Ceraso, titolare di elevata qualificazione del Servizio Legale, che provvederà alla verifica ed al successivo aggiornamento delle informazioni presenti nell'Anagrafe unica presso la Banca dati nazionale dei contratti pubblici istituita ai sensi dell'articolo 62-bis del codice dell'amministrazione digitale di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.

Tutti **i dirigenti/titolari di elevata qualificazione** per l'area di rispettiva competenza:

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile per la prevenzione della corruzione, dei referenti e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- partecipano al processo di gestione del rischio, individuando i rischi e proponendo le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001- lettera L bis-ter-quater);
- indicano appositi referenti per i rapporti con l'ufficio del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e i redattori, quali figure atte a dare attuazione al tempestivo obbligo di pubblicazione in "Amministrazione Trasparente"(vedi approfondimento sezione 2)trasparenza e relativo allegato 2_2 ;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del D.Lgs. 165/2001;
- osservano le misure contenute nel Piano (art. 1, comma 14, della l. n.190 del 2012), in particolare applicano le misure previste e vigilano sulla corretta attuazione delle stesse da parte del personale dipendente;
- certificano la corretta, completa ed aggiornata pubblicazione dei dati di competenza;
- adottano misure gestionali quali l'avvio dei procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale;
- danno immediata comunicazione se rilevano la sussistenza, anche potenziale, di un conflitto di interessi nell'ambito dell'attività da svolgere;
- collaborano attivamente per garantire il perseguimento degli obiettivi di Piano, intraprendendo a tal fine le opportune iniziative;
- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e a contrastare i fenomeni di corruzione, fornendo anche informazioni necessarie per l'individuazione delle attività nelle quali è più elevato il rischio corruttivo e provvedendo al loro monitoraggio;
- dovranno ruotare in relazione ai Settori che non prevedono figure professionali infungibili;
- assicurano che venga inserita apposita dichiarazione da parte dei dipendenti collocati a riposo o dimissionari in relazione alla disciplina del pantouflage.

Il Nucleo di Valutazione/Organismo Indipendente di Valutazione :

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, tiene conto dei rischi e delle azioni inerenti alla prevenzione della corruzione;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (articoli 43 e 44 d.lgs. 33/2013);
- esprime parere obbligatorio nell'ambito della procedura di adozione del Codice di comportamento e sue modificazioni (articolo 54, comma 5, d.lgs. 165/2001);
- verifica la coerenza dei PTPC con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione;
- strategico-gestionale e con gli obiettivi di performance;
- verifica i contenuti della relazione recante i risultati dell'attività svolta dal RPCT;
- ha la possibilità di chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritiene necessari ed effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012);
- riceve dal RPCT le segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti l'attuazione dei PTPC (art. 1, co. 7, l. 190/2012), ciò anche in linea di continuità con quanto già disposto dall'art. 45, co. 2, del d.lgs. 33/2013, ove è prevista la possibilità per l'ANAC di coinvolgere l'OIV per acquisire ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza;
- garantisce il pari trattamento e il contraddittorio in fase di validazione delle valutazioni annuali dei dirigenti documentandone l'esito.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.):

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (articolo 55 *bis* d.lgs. n. 165 del 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti della Corte dei Conti e dell'autorità giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- opera in raccordo con il Responsabile per la prevenzione della corruzione per quanto riguarda le attività previste dall'articolo 15 del D.P.R. 62/2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165";
- garantisce il pari trattamento di tutti i dipendenti rispetto all'applicazione del CCNL e del codice di comportamento;
- si obbliga ad astenersi nel giudizio in caso di relazioni interpersonali compromesse tra i membri dell'ufficio e il soggetto destinatario del procedimento disciplinare.

Tutti i dipendenti e collaboratori dell'Amministrazione:

- osservano il Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Cremona approvato con Delibera del Presidente n. 206 del 29 novembre 2021 ;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel Piano;
- segnalano le situazioni di illecito di cui vengano a conoscenza, secondo le le modalità di segnalazione degli illeciti nell'ambito delle attivitàdi prevenzione della corruzione adottate dalla Provincia di Cremona, in coerenza con il D. Lgs. n. 24/2023, attuativo della Direttiva Europea n. 1937/2019. (si rimanda alla misura generale : 5. Whistleblowing) nonché alle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento dei dipendenti.
- informano il proprio dirigente ove accertino l'assenza o il mancato aggiornamento dei dati nella Sezione "Amministrazione trasparente";
- danno immediata comunicazione al proprio dirigente se rilevano la sussistenza , anche potenziale, di un conflitto di interessi nell'ambito dell'attività da svolgere.

Gli Amministratori ed i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:
osservano per quanto compatibili, le misure contenute nel P.T.P.C. e gli obblighi di condotta previsti "Codice di comportamento della Provincia di Cremona**"** pubblicato alla sezione: https://www.provincia.cremona.it/risorseumane/?view=Pagina&id=5476

PROCESSO DI ADOZIONE E DI AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Il processo di adozione della sezione è stato coordinato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza Carmelo Salvatore Fontana, che ha tenuto conto,nella stesura, delle indicazioni dell'ANAC, delle considerazioni espresse dagli organi d'indirizzo politico, dei contributi interni ed esterni (stakeholder), ricercati, questi ultimi, attraverso la condivisione della bozza di Piano sul sito istituzionale dell'Ente e l'invito a trasmettere eventuali osservazioni e proposte. La procedura di avvio del procedimento è stata avviata in data 27 marzo 2024 con avviso pubblico di cui al prot. 25128. Alla scadenza non sono pervenute osservazioni dagli stakeholder esterni mentre sono state acquisite n. 3 proposte di modifica (prot. 27503 – prot 27964- prot. 28280) rispettivamente da parte del dirigente Settore Infrastrutture stradali patrimonio ed edilizia scolastica, del dirigente Settore Lavoro e Formazione e del dirigente Ambiente e Territorio delle quali il Responsabile ha accolto parzialmente osservazioni/proposte di aggiornamento in parola che in questo Piano vengono recepite.

Il presente Piano è un documento integrato di natura programmatica di breve (un anno) e di medio periodo (tre anni) e si coordina con gli altri strumenti di programmazione dell'Ente, in primo luogo con il Piano della Performance.

Si evidenzia che i PTPC, devono essere pubblicati esclusivamente sui siti istituzionali delle amministrazioni e degli enti, nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione "Altri contenuti", "Corruzione". Al fine di consentire il monitoraggio dell'ANAC, le amministrazioni e gli enti mantengono sul sito tutti i PTPC adottati, quindi anche quelli riferiti alle annualità precedenti all'ultima (delibera n. 12 dell'ANAC del 28 ottobre 2015).

Deve essere aggiornato almeno una volta all'anno e comunque ogni qualvolta si renda necessario, tenuto conto dei seguenti fattori:

modifiche e/o integrazioni della disciplina normativa in materia di anticorruzione e trasparenza;
modifiche e/o integrazioni dell'assetto organizzativo dell'Ente;

Ogni aggiornamento a cadenza annuale è preceduto da idoneo confronto con gli organi di indirizzo politico e amministrativo ed i Dirigenti, con il Nucleo Interno di Valutazione, con i portatori di interessi pubblici e privati, tramite una consultazione pubblica sul sito istituzionale dell'Ente alla sezione "Amministrazione trasparente/Altri contenuti/Anticorruzione" per le eventuali osservazioni al fine di assicurare la massima condivisione.

Sono di seguito schematizzate le azioni relative al realizzazione del Piano corredate degli indicatori e delle date di esecuzione effettive/previste

Azioni	Indicatore/Responsabile	Data effettiva/prevista
Indirizzi per l'approvazione del Piano	Deliberazione del Consiglio	Novembre/ Dicembre (salvo proroghe di legge)
Redazione proposta di aggiornamento del PIAO sez. 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"	Bozza proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Novembre/Dicembre (salvo proroghe di legge)
Coinvolgimento stakeholder	Raccolta proposte/osservazioni da parte del Responsabile della trasparenza	Dicembre /Gennaio
Adozione del PIAO - sez. 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"	Deliberazione del Presidente	Aggiornamento è annuale con adozione entro il 31 Gennaio salvo proroghe di legge)
Completamento dell'inserimento delle informazioni disponibili, indicate nelle sottosezioni di Amministrazione Trasparente	Pubblicazione sul sito da parte dei dirigenti (per il tramite dei redattori di settore)	Tempistiche come da allegato 2.3.e.1 **trasparenza** del Piao.
Rapporto semestrale dei dirigenti sull'attuazione del Piano e sull'inserimento dei dati	Invio al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza da parte dei dirigenti	Al 15/01 ed al 15/07 di ogni anno
Relazione annuale riassuntiva del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza sullo stato di attuazione del Piano	Trasmissione al NIV da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Al 31/01 di ogni anno (salvo proroghe)
Attestazione del NIV relativa all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza	Pubblicazione sul sito dell'attestazione degli obblighi da parte del Segretario Generale	Al 31/01 di ogni anno (salvo proroghe)

SEZIONE RELATIVA AI PROGETTI PNRR

In continuità con il precedente PIAO, si consolidano nel triennio 2024- 2026 le misure di controllo relative alle procedure per l'attuazione del PNRR e dei programmi finanziati con fondi strutturali dell'UE.

attività antiriciclaggio: Con Deliberazione del Presidente n. 62 del 29/5/2023 è stato nominato il Comandante della Polizia Locale dott. Salvatore Guzzardo in qualità di "Gestore delle segnalazioni in materia di antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo" il quale è delegato a valutare ed effettuare le opportune comunicazioni alla UIF, come da direttiva UIF dell'11/04/2022 relativa alla necessità di adottare presidi funzionali per l'individuazione di operazioni sospette.

Nel corso del 2023, in attuazione del **protocollo d'intesa con la Guardia di Finanza,** approvato con delibera del Presidente n. 17 del 13 febbraio 2023 si è dato avvio al monitoraggio e il controllo delle misure di sostegno economico, di finanziamento e di investimento previste nel piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) sulla base di indicatori di anomalia individuati, al fine di completare il perimetro dei controlli connessi alla gestione dei fondi PNRR come rappresentato dai report trimestrali.

Il presente protocollo d'intesa costituisce la generale cornice di riferimento per le forme di cooperazione interistituzionale, allo scopo di rafforzare le azioni a tutela della legalità delle attività amministrative finalizzate alla destinazione e all'impiego delle risorse suddette, in coerenza con quanto stabilito dall'art.7, comma 8, del decreto – legge 31 maggio 2021, n. 77.

attività di controllo dei fondi del PNRR: In linea con le indicazioni contenute dalle "Linee guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione degli interventi PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti attuatori" (rif. circolare n. 30 del MEF), con propria Deliberazione n. 207 del 05/12/2022, il Presidente della Provincia ha istituito le strutture per il controllo,monitoraggio e implementazione degli interventi finanziati con le risorse PNRR della Provincia di Cremona.

Come già precisato nella Deliberazione citata, il Soggetto Attuatore assume, nella fase di attuazione del progetto di propria responsabilità, obblighi specifici in tema di controllo:

a) di regolarità amministrativo –contabile delle spese esposte a rendicontazione;
b) del rispetto delle condizionalità e di tutti gli ulteriori requisiti connessi alle Misure (investimenti/riforme) PNRR, in particolare del principio DNSH, del contributo che i progetti devono assicurare per il conseguimento del Target associato alla misura di riferimento, del contributo all'indicatore comune e ai tagging ambientali e digitali nonché dei principi trasversali PNRR;
c) dell'adozione di misure di prevenzione e contrasto di irregolarità gravi quali frode, conflitto di interessi, doppio finanziamento nonché verifiche dei dati previsti dalla normativa antiriciclaggio ("titolare effettivo");
d) di rendicontazione, sul sistema informativo utilizzato, delle spese sostenute ovvero dei costi maturati in caso di utilizzo di opzioni di semplificazione dei costi (OCS).

Nel corso del 2023, il Gruppo di lavoro, in attuazione di quanto sopra delineato, ha svolto le attività di controllo e di monitoraggio come rappresentato dai report riassuntivi di dettaglio trimestrali. Tale attività continuerà nel prossimo triennio.

SEZIONE RELATIVA AGLI APPALTI PUBBLICI:

La Provincia di Cremona, in attuazione del precedente Piano, ha adottato le check list in materia di appalti pubblici (allegato 8 del PNA 2022) in modalità progressiva sul triennio 2023-2025.

Pertanto, nel corso del 2023, si è recepita la check list riferite a *"procedure negoziate" di lavori e di servizi per i contratti che prevedono la stipula in forma pubblica amministrativa"* , considerata documentazione aggiuntiva del provvedimento di affidamento.

Com'è noto, la disciplina in materia è stata innovata dal d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici" la quale ha comportato, sotto il profilo normativo, l'abrogazione dell'allegato 8, come disposto dall'aggiornamento 2023 dell'Anac.

Gli elementi di novità che interesseranno la presente sezione verteranno in particolare sulle misure generali di prevenzione in diversi ambiti:

- revisione ed adeguamento, sulla base del vigente codice degli appalti, degli indicatori di performance riferiti ai processi di cui all' allegato 2.3.d.1 Gestione del rischio – area B-CONTRATTI PUBBLICI tramite un percorso condiviso con le strutture che si occupano, in via prevalente di appalti pubblici e del servizio programmazione.
- adeguamento in materia di trasparenza: alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo Codice dei contratti pubblici (cfr. rispettivamente le delibere ANAC nn. 2611 e 2642 del 2023) e secondo quanto disposto dalle recenti Delibere dell'Autorità (Delibera n. 264 del giugno 2023 come modificata ed integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023) si darà corso agli aggiornamenti di "amministrazione trasparente" con il supporto delle strutture che si occupano, in via prevalente di appalti pubblici e il Servizio Sistemi informativi per la parte informatica di adeguamento. Si rimanda alla sezione TRASPARENZA il dettaglio degli aggiornamenti in esame.
- predisposizione di un repertorio informatizzato degli affidamenti stipulati con lettera a contratto e scritture private non autenticate per contratti da €40.000 a €150.000 con la finalità di ampliare il perimetro dei controlli, maggiore trasparenza delle procedure di affidamento nonché proseguire nel percorso di miglioramento continuo dei processi di digitalizzazione dei servizi, come previsto dall'obiettivo di mandato **O.M. 9 – Digitalizzazione.**
- Introduzione della **"misura specifica "verifiche ai sensi art 52 D.Lgs 36/2023"** in merito alla verifica delle dichiarazioni degli operatori economici negli affidamenti diretti d'importo inferiore ai 40.000 euro:

  L'articolo 52 del nuovo codice degli appalti pubblici mira, da un lato, a semplificare gli adempimenti delle stazioni appaltanti in materia di verifica dei requisiti negli appalti d'importo inferiore a 40.000 Euro, e dall'altro responsabilizzare gli operatori economici nel momento in cui attestano e auto dichiarano il possesso dei requisiti generali e speciali richiesti per l'affidamento. Per tali procedure, quindi, la stazione appaltante è esonerata dall'obbligo di verifica puntuale dei requisiti dell'affidatario, ma dovrà invece procedere a verificare le dichiarazioni tramite sorteggio di un campione, individuato con modalità predeterminate ogni anno. Le pubbliche amministrazioni, ferma restando la facoltà di procedere a verifica concomitante del possesso dei requisiti da parte del singolo affidatario, devono dotarsi di una metodologia di controllo a campione uniforme e standardizzata per tutti gli uffici. Si introduce pertanto, lo schema di metodologia individuata in merito alla verifica relativamente ai provvedimento di **affidamento diretto d'importo inferiore ai 40.000 euro**:

Valore "V" dell'affidamento al netto dell'IVA	Criterio di rilevazione: Percentuale	Documentazione da acquisire/Controlli da effettuare
V < 5.000 euro	10% (nel 2024) 15% (nel 2025) 20% (nel 2026) (arrotondamento all'unità superiore)	Requisiti di ordine generale: 1. assenza di annotazioni nel casellario informatico dell'ANAC (di cui all'art. 94, comma 5, lettere a), e) ed f) del D.Lgs. n. 36/2023) che comportino l'esclusione dalle procedure di affidamento (da verificarsi tramite consultazione del pertinente portale informatico dell'ANAC); 2. assenza delle condizioni di esclusione di cui all'art. 94 comma 5 lettera d) del D.Lgs. n. 36/2023 (tramite consultazione del certificato della competente Camera di Commercio sul portale "Infocamere" – servizio "Documento di verifica Autocertificazione Impresa"); 3. assenza di violazioni agli obblighi relativi al pagamento dei contributi previdenziali (art. 94 comma 6 del D.Lgs. 36/2023), da ac-

		certarsi tramite l'acquisizione del DURC dell'Operatore economico o, nei casi previsti, tramite consultazione delle banche dati di competenza – INARCASSA, EPAP, Cassa geometri, ecc.); 4. posizione di regolarità rispetto agli adempimenti in tema di diritto al lavoro dei disabili (di cui alla Legge n. 68 del 12.03.1999 così come modificata dall'art. 1, comma 53, della Legge 247/2007 e come disciplinato dalle Circolari Ministeriali n. 41 del 26.06.2000, n. 10 del 28.03.2003 e n. 13 del 29.01.2008), da comprovarsi tramite verifica diretta presso l'ufficio di collocamento competente, qualora dichiarate ;
5.000 euro ≤ V < 40.000 euro	10% (nel 2024) 15% (nel 2025) 20% (nel 2026) (arrotondamento all'unità superiore)	Requisiti di <u>ordine generale</u>: verranno effettuati, oltre ai controlli previsti per le procedure di importo inferiore ai 5.000 euro, i seguenti ulteriori controlli: 1. assenza di condanne di cui all'art. 94, comma 1 del D.lgs. n. 36/2023, da accertarsi tramite acquisizione del casellario giudiziale dei soggetti di cui all'art. 94 commi 3 e 4 del predetto Codice, presso la competente Procura della Repubblica; 2. assenza di violazioni gravi degli obblighi relativi al pagamento delle imposte e tasse di cui agli artt. 94, comma 6 e 95, comma 2 del D.lgs. n. 36/2023, da accertarsi tramite acquisizione del certificato di regolarità fiscale presso il competente ufficio territoriale dell'Agenzia delle Entrate. Con riguardo alla verifica sul possesso dei <u>requisiti di ordine speciale</u> si procederà alla verifica dei requisiti sottoelencati: 1. idoneità professionale: iscrizione nel registro della camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura (o, per i servizi, presso i competenti ordini professionali) per un'attività pertinente anche se non coincidente con l'oggetto dell'appalto (art. 100 comma 3 del D.Lgs. 36/2023), tramite consultazione del certificato della competente Camera di Commercio sul portale "Infocamere" – servizio "Documento di verifica Autocertificazione Impresa"); 2. requisiti di ordine tecnico-organizzativo: <u>per i lavori:</u> (art. 28 comma 1° dell'Allegato II.12 al D.Lgs. 36/2023) verranno verificati: – importo delle prestazioni analoghe eseguite nel quinquennio antecedente la data di pubblicazione del bando non inferiore all'importo del contratto da stipulare (art. 28, comma 1 lett. a) dell'Allegato II.12 al D.Lgs. 36/2023), da verificarsi tramite l'acquisizione della relativa documentazione probatoria (certificati di regolare esecuzione, certificati/dichiarazioni di avvenuta esecuzione della prestazione o, in subordine, fatture accompagnate dalla documentazione comprovante l'avvenuto saldo delle stesse) da parte dei soggetti, pubblici e privati, presso i quali le prestazioni sono state eseguite. - il sostenimento di un costo complessivo per il personale dipendente non inferiore al 15% dell'importo dei lavori di cui sopra (art. 28, comma 1 lett. b) dell'Allegato II.12 al D.Lgs. 36/2023) tramite acquisizione di apposita autocertificazione; - l'adeguata attrezzatura tecnica (art. 28, comma 1 lett. c) dell'Allegato II.12 al D.Lgs. 36/2023) tramite acquisizione di apposita autocertificazione che corredata di elenco dettagliato dell'attrezzatura tecnica dichiarata. l'Aggiudicatario in possesso di attestazione di qualificazione SOA per la categoria di lavori oggetto della commessa è esonerato dalla dimostrazione dei sopra richiamati requisiti di ordine tecnico-organizzativo. <u>Per i servizi (</u>art. 100 comma 11 del Codice, nelle more dell'approvazione del Regolamento previsto al comma 4 del medesimo articolo) si verificherà l'esecuzione, nel triennio antecedente la data di indizione della procedura d'appalto, di contratti analoghi a quello in affidamento, tramite ac-

		quisizione della relativa documentazione probatoria (certificati/dichiarazioni di avvenuta esecuzione della prestazione o, in subordine, fatture accompagnate dalla documentazione comprovante l'avvenuto saldo delle stesse) da parte dei soggetti, pubblici e privati, presso i quali le prestazioni sono state eseguite.

Cadenza temporale: L'attività di verifica viene svolta al termine di ciascun quadrimestre .

Modalità operativa: Nella fase di inserimento delle proposte nel programma informatico j-ente sezione atti i Settori devono **obbligatoriamente** compilare il campo "importo" (al netto di IVA), nella prima videata della proposta, ed inserire nel campo "oggetto" la definizione "AFFIDAMENTO DIRETTO" e/o "DECISIONE A CONTRARRE" e trasmettere all'indirizzo mail: **segreteriagenerale@provincia.cremona.it** l'elenco degli affidamenti < 40000 euro adottati nel quadrimestre di riferimento entro il 5 maggio, 5 settembre, 5 gennaio di ogni anno.

Individuazione dell'ufficio per le operazioni di estrazione: L'ufficio di Segreteria Generale procede all'estrazione degli atti del quadrimestre interessato tramite l'applicativo j-ente- atti mediante la selezione dei campi sopracitati di cui la sezione "importo" è resa condizione obbligatoria dal servizio servizi informativi prima del passaggio alla fase successiva. Gli atti estratti dall'applicativo, opportunamente confrontati con quanto trasmesso dai Settori responsabili, definirà il perimento oggetto di controllo.

Modalità di Campionamento: Il campione quadrimestrale verrà individuato **mediante sorteggio** delle determinazioni sopra evidenziate. Per il sorteggio casuale verrà utilizzato un generatore di numeri casuali disponibili su internet (es: **https://www.blia.it/**) le cui risultanze verranno recepite in apposito verbale.

Attività delle verifiche delle autocertificazioni: Il Rup darà avvio, tempestivamente, ai controlli dei requisiti di partecipazione e qualificazione . Le risultanze delle verifiche verranno messe a disposizione del RPC con modalità stabilite separatamente entro il giorno 25 del mese successivo al quadrimestre di riferimento. Resta ferma la possibilità per il Responsabile Unico di Progetto (RUP), ove ritenuto necessario, di sottoporre a verifica ulteriori affidamenti in aggiunta a quelli individuati mediante il metodo di sopra descritto.

Risultanze finali delle verifiche: Il Rpc, con proprio verbale, fornirà le risultanze dei controlli effettuati sulle verifiche delle dichiarazioni ex art. 52 comma 1 del D.Lgs. 36/2023. I verbali delle sedute verranno trasmessi al NIV ai fini della valutazione della performance dirigenziale. Secondo quanto disposto dal comma 2 dell'articolo in parola "*…. Quando in conseguenza della verifica non sia confermato il possesso dei requisiti generali o speciali dichiarati, la stazione appaltante procede alla risoluzione del contratto, all'escussione della eventuale garanzia definitiva (se ancora in corso di validità), alla comunicazione all'ANAC ed alla sospensione dell'operatore economico, dalla partecipazione alle procedure di affidamento indette dalla medesima stazione appaltante per un periodo di dodici mesi decorrenti dall'adozione del provvedimento*".

2.3.b.analisi di contesto

In continuità con i precedenti PNA, si ribadisce l'importanza dell'analisi del contesto esterno e interno quale presupposto dell'intero processo di pianificazione per guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO. Ne risulta, in questo modo, rafforzata anche la logica di integrazione tra *performance* e prevenzione della corruzione che l'Autorità nel PNA ha da tempo sostenuto.

CONTESTO ESTERNO

L'Autorità ha stabilito che la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne (contesto interno).

Più precisamente l'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

Si rimanda, pertanto alla sezione **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE 2.1-Sottosezione di programmazione – valore pubblico- 2.1.a – analisi di contesto esterno**

CONTESTO INTERNO

La struttura organizzativa della Provincia è suddivisa in:

1. settori, unità organizzative di massimo livello, alle quali è preposto un dirigente
2. servizi, unità organizzative di livello intermedio;

uffici, unità organizzative di base, normalmente ricomprese nei servizi.

Si rimanda, pertanto alla sezione **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO 3.1 Sottosezione di programmazione – struttura organizzativa che rappresenta il modello organizzativo adottato dall'Ente.**

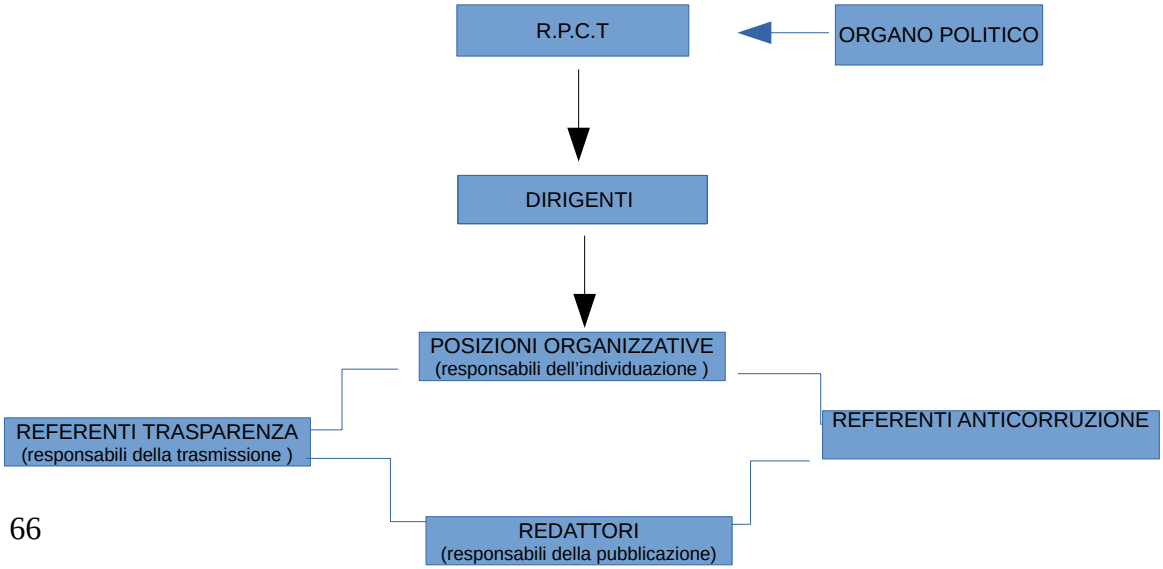
Rispetto alla cultura organizzativa, si evidenzia come l'Ente abbia provveduto a recepire nel Regolamento di organizzazione la possibilità per il RPCT di potenziare la struttura organizzativa dell'anticorruzione e trasparenza

L'Ufficio di supporto al RPCT è costituito da n. 1 unità, part- time, cat. C, nell'ambito della Segreteria Generale.
Pertanto è opportuno un maggior impegno organizzativo per far fronte alle sempre maggiori esigenze che la normativa e le misure richiedono.

E', in ogni caso, di rilievo la indicazione fornita dall'ANAC con la deliberazione n. 979 del 23 ottobre 2019, secondo cui *"con riferimento ai rapporti tra RPCT e dirigenti dell'amministrazione, la legge indica che i dirigenti nonché i responsabili apicali dell'amministrazione sono tenuti a collaborare con il RPCT sia in sede di mappatura dei processi, sulla base della propria percezione del rischio, sia in fase di stesura del PTPCT (art. 1, co. 9 lett. a) l. 190 del 2012)".*

E' definito, altresì, l'organigramma anticorruzione e trasparenza che viene confermato anche per il prossimo triennio.

ORGANIGRAMMA ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA



Si richiama l'art. 10 del d.lgs. 33/2013 che prevede l'accorpamento tra programmazione della trasparenza e programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e viene chiarito che la sezione del PTPCT sulla trasparenza debba essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni ente, l'individuazione/l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.
Caratteristica essenziale della sezione della trasparenza è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la pubblicazione.
Al fine di poter attuare quanto sopra previsto in combinato disposto dalle Linee guida n. 1310 del 28 dicembre 2016 dell'Anac e in virtù dell'attuale organizzazione dell'Ente sono individuati i seguenti ruoli/funzioni in base al grado di responsabilità previsto dal dettato normativo:

- *individuazione delle informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria*: Elevate qualificazioni del Settore/Servizio di appartenenza
- *elaborazione dei dati e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria e raccordo di informazioni diretti con l'ufficio a supporto del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza*: Referenti della trasparenza e anticorruzione, opportunamente individuati sentiti i Dirigenti di Settore
- *pubblicazione dei dati e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria sul sito "Amministrazione trasparente"*: Redattori, opportunamente individuati sentiti i Dirigenti di Settore.

Si rimanda alla specifica sezione **2.3.e. trasparenza** l'individuazione e nomina delle suddette figure: Referenti trasparenza e anticorruzione e Redattori, recepiti nell' allegato **2.3.e.3**

MAPPATURA DEI PROCESSI

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi dell'ente. L'identificazione dei processi rappresenta il primo passo da realizzare per uno svolgimento corretto della mappatura dei processi e consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere accuratamente esaminati e descritti. In altre parole, in questa fase l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento nella successiva fase. I processi individuati riguardano tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo quei processi che sono ritenuti (per ragioni varie, non suffragate da una analisi strutturata) a rischio.

Come previsto dalle linee di indirizzo del consiglio provinciale approvate con delibera n. 5 del 15.03.2021, è terminato il lavoro di valutazione del rischio, declinato sulla mappatura dei processi individuata dal PNA 2019, che ha coinvolto l'intera struttura nel 2021. I processi mappati dall'Ente sono n. 149 la cui valutazione del rischio è stata suddivisa nelle 9 aree di rischio individuate da Anac. (allegato 2.3.c.1-Valutazione del rischio) che in sintesi si elencano di seguito:

Aree di rischio	
A	acquisizione e progressione del personale
B	affidamento di lavori, servizi e forniture
C	provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
D	provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
E	gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
F	controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
G	incarichi e nomine
H	affari legali e contenzioso
I	area residuale *

*nell'area di rischio residuale sono ricompresi i processi riguardanti gli atti di pianificazione

2.3.c. valutazione del rischio

LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

Per gestione del rischio si intende l'insieme delle attività coordinate, dirette a guidare e tenere sotto controllo il funzionamento dell'Ente, con l'intento di escludere ex ante possibili situazioni che ne compromettano l'integrità.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO
Sotto il profilo metodologico, è stata definita un'apposita tabella di valutazione del rischio denominata "Valutazione del rischio" (di cui allegato 2.3.c.1), compilata dai singoli Settori sulla base dei processi di rispettiva competenza al fine di pervenire alla valutazione complessiva del rischio.

Ciascun processo mappato è stato valutato sulla base di "indicatori di stima del livello del rischio" rielaborati secondo le indicazioni del PNA 2019.

Pertanto, la **probabilità** di accadimento di ciascun rischio è stata valutata prendendo in considerazione le seguenti caratteristiche del corrispondente processo:

- Interessi esterni
- Discrezionalità del decisore interno
- Eventi corruttivi passati
- Opacità del processo
- Grado attuazione misure
- Coerenza operativa:
- Segnalazioni, reclami pervenuti
- Presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni di regolarità amministrativa
- Capacità dell'Ente di far fronte alle proprie carenze organizzative nei ruoli di responsabilità

L'impatto è stato considerato sotto il profilo:

- Impatto sull'immagine dell'Ente
- Impatto in termini di contenzioso
- Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio
- Danno generato

Pertanto i processi sono stati suddivisi nelle seguenti categorie a seconda dell'indice di rischio calcolato

Combinazioni valutazioni PROBABILITA' - IMPATTO		LIVELLO DI RISCHIO
PROBABILITA'	IMPATTO	
Alto	Alto	ALTO
Alto	Medio	CRITICO
Medio	Alto	
Alto	Basso	MEDIO
Medio	Medio	
Basso	Alto	
Medio	Basso	BASSO
Basso	Medio	
Basso	Basso	MINIMO

2.3.d. trattamento del rischio

Il trattamento del rischio ovvero “gestione del rischio” di cui all’allegato 2.3.d.1 è stato così impostato:

L’attività di gestione del rischio - rivista nel 2021al fine dell’adeguamento al precedente PNA 2019 - ha coinvolto per ogni specifico ambito di competenza i dirigenti, i titolari di P.O. e i referenti anticorruzione Sotto il profilo metodologico si è valutato di procedere sulla base di una predisposizione di **un registro dei rischio** ad analizzare ogni singolo processo sotto il profilo di “trattamento del rischio” tendo in considerazione le misure generali, le misure specifiche già in essere e quelle possibili da attuare nel prossimo triennio.
Il lavoro complessivo di revisione ha portato alla creazione di un piano di monitoraggio dell’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione di nuova concezione (vedasi sezione monitoraggio).

AZIONI PER PREVENIRE E CONTRASTARE LA CORRUZIONE

La Provincia di Cremona agisce nella prevenzione dei fenomeni di corruzione:

- attraverso l'organizzazione di un sistema dei controlli coordinato;
- assicurando la massima trasparenza alla propria azione amministrativa;
- adottando azioni di formazione per i dipendenti
- effettuando, laddove possibile, la rotazione dei dirigenti e funzionari;
- adottando e aggiornando opportunamente il proprio Codice di Comportamento.

Nello specifico, in coerenza con quanto citato nei vari PNA si attuano le seguenti misure “di carattere generale”

MISURE GENERALI

Con il termine “misura” si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione o strumento di carattere preventivo ritenuto idoneo a neutralizzare o mitigare il livello di rischio connesso ai processi amministrativi posti in essere dall’Ente.

Le misure individuate sono dettagliatamente riportate nell'allegato 2.3.d.1 -Gestione del rischio con indicatori di monitoraggio di seguito si elencano:

1.Trasparenza
2.Codice di Comportamento
3.Tempi procedimentali
4. Conflitto Interessi
5. Whistleblowing
6. Segregazioni delle funzioni misura alternativa della “Rotazione ordinaria”
7. Pantouflage
8. Inconferibilità incarichi dirigenziali
9. Accesso/Permanenza incarico/carica pubblica
10. Patti Integrità
11. Condanne per delitti contro la PA
12. Rotazione straordinaria
13. Formazione
14. Controlli Interni
15. Controllo e monitoraggio anticorruzione
16. azioni di sensibilizzazione della cittadinanza e della società civile
17. Attività e incarichi extra-istituzionali
18. Società controllate e partecipate

1.Trasparenza

intesa come pubblicazione sul sito istituzionale dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività della Provincia, e in conformità alle prescrizioni dettate dalla L. 190/2012, dal D.lgs. 33/2013, e dalle altre norme vigenti in materia. La presente sezione recepisce gli aggiornamenti previsti dal PNA 2023 in merito alla sezione BANDI E CONTRATTI . Si rimanda pertanto alla specifica sezione **2.3.e. trasparenza**

2.Codice di Comportamento

Il Codice di comportamento della Provincia di Cremona costituisce strumento integrativo del Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, adottato annualmente dalla Provincia nei termini di legge, e rappresenta una misura fondamentale di prevenzione nell'ambito della strategia complessiva dell'ente.
Rappresenta altresì un importante e utile strumento mediante il quale l'etica pubblica si traduce in comportamenti, che debbono essere ispirati a principi e valori legali di correttezza, legalità, integrità e trasparenza.

Nello specifico, dopo l'approvazione del Codice, con Deliberazione della Giunta provinciale n°19 del 2014, seguirono momenti di presentazione, approfondimenti e riflessione.

Per dare attuazione agli indirizzi delle linee guida ANAC approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" si è dato avvio nel 2021 alla procedura che ha portato all'approvazione del nuovo codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Cremona con delibera del Presidente n. del , in particolare l'aggiornamento del Codice di comportamento contiene:

- una maggiore specificazione ed attualizzazione dei doveri minimi di diligenza e buona condotta dei dipendenti, che vanno ad integrare quelli d'ufficio e le altre ipotesi di responsabilità disciplinare previsti dalle norme di legge, dai regolamenti e dal contratto collettivo, rinviando, per quanto riguarda l'individuazione delle sanzioni disciplinari da applicare e il procedimento di irrogazione delle stesse, alle norme vigenti sulla responsabilità e sul procedimento disciplinare;
- la precisazione dei comportamenti da tenersi per prevenire fenomeni di malamministrazione ed il verificarsi di fatti che determinano il malfunzionamento degli uffici o possono pregiudicare la continuità e la regolarità dell'azione amministrativa;
- la regolamentazione degli obblighi da osservare nel caso di attività lavorativa prestata in modalità agile, tenuto conto del contesto generato dalla pandemia da Covid-19.

Il codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Cremona è stato approvato con delibera del Presidente n. 206 del 29 novembre 2021 ed è pubblicato sul sito istituzionale alla SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENZA – atti generali.

Si intendono recepite le modifiche intervenute dal DPR 62/2023, immediatamente precettive per il personale dipendente. Si provvederà, conseguentemente, all'adeguamento del codice di comportamento dell'amministrazione attualmente vigente nell'anno 2024.

3.Tempi procedimentali

Pur essendo venuto meno l'obbligo previsto dall'articolo 24 del d.lgs. 33/2013 relativo alla pubblicazione dei dati aggregati relativi all'attività amministrativa, la Legge 190/2012, ai sensi dell'art. 1, commi 9 e 28 , prevede che le amministrazioni provvedano al monitoraggio periodico dei tempi procedimentali. Infatti si ritiene che attraverso tale monitoraggio sia possibile individuare tempestivamente anomalie che possono essere sintomo di potenziali eventi corruttivi e quindi attivare gli opportuni interventi volti a migliorare l'efficienza dell'azione amministrativa per contrastare al meglio la corruzione.

Il monitoraggio della misura in oggetto è effettuato in relazione:

- ✔ sia con il sistema di *performance management*, che prevede l'assegnazione di indicatori di *performance* ai Centri di Responsabilità in cui è articolata la macrostruttura dell'Ente, intervenendo nel sistema di valutazione dei Dirigenti e delle elevate qualificazioni nonché del personale dipendente;

- ✔ sia con il sistema del controllo successivo di regolarità amministrativa, attuando quindi meccanismi di "*controllo delle decisioni*" e il rispetto dei tempi procedimentali in conformità alle disposizioni di legge.

4. Conflitto interessi: azioni per reprimere il rischio di conflitto di interesse

Il conflitto di interessi è la situazione in cui un interesse secondario interferisce, ovvero potrebbe tendenzialmente interferire, con l'obbligo di un funzionario pubblico ad agire in conformità con i suoi doveri e responsabilità (interesse primario).

I responsabili del procedimento amministrativo sono tenuti a prestare attenzione alle situazioni di conflitto di interessi, in riferimento alle quali la Legge 190/2012 ha introdotto una nuova disposizione nell'ambito della Legge 241/1990 (Legge sul procedimento amministrativo).
L'Art. 1, comma 41, della Legge 190/2012 ha introdotto l'Art. 6-bis nella Legge 241/1990, rubricato *"Conflitto di interessi"*. La disposizione stabilisce che *"Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo procedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale"*.
La norma va letta in maniera coordinata con la disposizione inserita nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici), il cui Art. 7 (art. 6 del Codice di Comportamento della Provincia di Cremona) prevede, infatti, che *"Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza"*.
La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al dirigente, il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa.
Il dirigente deve, quindi, rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente.
Nel caso sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, esso dovrà essere affidato dal dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento.

Il Dirigente è tenuto all'accertamento dell'insussistenza di ogni possibile conflitto d'interessi del Responsabile del

procedimento e del Responsabile di istruttoria (se opportunamente individuato) mediante apposita dichiarazione, dei soggetti predetti. La dichiarazione di insussistenza di conflitto di interessi, sottoscritta con firma digitale, dai soggetti che intervengono nel procedimento amministrativo- deve essere allegata (nel fascicolo documentale dell'applicativo atti), protocollata, e attestata l'insussistenza nel provvedimento finale. Le dichiarazioni non devono essere considerate parte integrante del provvedimento finale né sono oggetto di pubblicazione.

Qualora il conflitto riguardi il dirigente, a valutare le iniziative da assumere sarà il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.
I dirigenti dovranno garantire, ove possibile, la separazione tra responsabile di procedimento e di provvedimento.

Elemento di novità già introdotto con il Piano precedente e in linea con le indicazioni PNA 2022 riguarda la **sottoscrizione digitale** e **protocollazione** delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi, rese dai responsabili di istruttorie, ai sensi dell'art. 6 bis della legge 7 agosto 1990, n. 241. Tale adempimento è essenziale per la corretta conservazione della dichiarazione ed è funzionale alla successiva verifica delle dichiarazioni stesse da parte della stazione appaltante.
In continuità con il percorso di digitalizzazione intrapreso dall'Ente, si prevede di dotare i dipendenti dell'ente, responsabili di istruttorie, di firme digitali al fine di favorire la re-ingegnerizzazione del processo di produzione del documento di assenza di conflitto di interessi.

Si richiama inoltre, il Regolamento UE n. 241 del 12 febbraio 2021 emanato per l'attuazione del PNRR in particolar modo l'art. 22 che, al fine di prevenire il conflitto di interessi, stabilisce specifiche misure, imponendo agli Stati membri, l'obbligo di fornire alla Commissione **i dati del titolare effettivo del destinatario dei fondi o dell'appaltatore** "*in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi*".
Lo Stato italiano ha recepito le misure fissate a livello di regolamentazione UE, oltre che in disposizioni normative, anche negli atti adottati dal MEF, Dipartimento RGS, Servizio centrale per il PNRR, quale punto di contatto nazionale per l'attuazione del PNRR. In particolare, nelle LLGG del MEF annesse alla circolare 11 agosto 2022, n. 30/2022, è stata posta grande attenzione alla necessità di garantire la trasparenza dei dati relativi al titolare effettivo dei soggetti partecipanti alle gare per l'affidamento dei contratti pubblici. Tra le numerose indicazioni è ricompresa anche quella con cui si è previsto non solo l'obbligo per gli operatori economici di comunicare i dati del **titolare effettivo** *ma anche quello, posto in capo al soggetto attuatore/stazione appaltante, di richiedere la* ***dichiarazione del medesimo titolare effettivo di assenza di conflitto di interessi.***

Nei bandi di gara va esplicitato, pertanto, l'obbligo da parte dei partecipanti alle procedure, di fornire i dati necessari all'identificazione del soggetto effettivo e di rilasciare la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi dei partecipanti e dei titolari effettivi.

Per la nozione di titolare effettivo, i criteri e le indicazioni ai fini dell'individuazione dello stesso si rinvia a quanto stabilito nella normativa in materia di antiriciclaggio di cui al d.lgs. n. 231/2007 e riportato nelle stesse Linee guida del MEF.

5. Whistleblowing: tutela del dipendente che denuncia illeciti

Il Decreto Legislativo n.24/2023, che ha recepito la direttiva europea n. 1937/2019, ha raccolto in un unico contesto normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sia nel settore pubblico che privato, dettando una disciplina organica e uniforme, finalizzata ad una maggiore tutela del whistleblower, in modo che quest'ultimo sia maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazione di illeciti.

La Provincia di Cremona, su proposta tecnica del Settore Servizi informativi, intende aderire al progetto WhistleblowingIT per l'utilizzo, a titolo gratuito, della piattaforma informatica realizzata dall'Associazione Transparency International Italia e Whistleblowing Solutions (impresa sociale del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani Digitali) che consente di gestire in modo efficace e sicuro le segnalazioni di illecito pervenute, ottemperando agli obblighi imposti dalla normativa in materia di anticorruzione.

In data 22 gennaio 2024, prot. n. 5215, stata trasmessa, al Dirigente del Settore Risorse Umane Servizi trasversali, per le dovute comunicazioni alle rappresentanze sindacali, la documentazione correlata delle valutazioni tecniche del software presentate dal Servizio Servizi informativi nonché la documentazione tecnica reperibile all'indirizzo https://www.whistleblowing.it/documentazione-tecnica/ come previsto dall'art. 4 "Canali di segnalazione interna" del D.Lgs.10 marzo 2023, n. 24.

Si è pertanto provveduto all'aggiornamento **PROCEDURA PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALA ILLECITI (CD. WHISTLEBLOWING)** di cui all'allegato 2.3.d.2 che si intende con questo Piano approvata.

Il RPC, con proprio provvedimento, fornirà indicazioni ai fini degli adempimenti conseguenti l'approvazione in ordine agli aspetti tecnici (attivazione della piattaforma informatica della procedura) e informativi (informazione al personale dell'Ente, pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente - Segnalazione di irregolarità ed episodi di corruzione della procedura del whistleblowing in oggetto).

6. Rotazione del personale

Come rilevato già nei Piani degli anni precedenti, la rotazione si presenta come una misura di difficile attuazione.

In particolare, in materia di rotazione, si è tenuto conto di quanto specificato dall'ANAC secondo cui:

a) la rotazione è rimessa all'autonoma determinazione delle amministrazioni, che in tal modo possono adeguare la misura alla concreta situazione dell'organizzazione dei propri uffici;

b) la rotazione incontra dei limiti oggettivi, quali l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Pertanto non si deve dare luogo a misure di rotazione se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.

c) In particolare nel PNA si evidenziano le novità sullo strumento cardine anticorruzione della "rotazione del personale" sulla quale l'Autorità intende nuovamente soffermarsi per il rilievo che essa può avere nel limitare fenomeni di "*mala gestio*"

d) il PNA ribadisce e rafforza la necessità di un'adeguata programmazione della disciplina della rotazione e dei criteri di applicazione della stessa (individuazione degli uffici da sottoporre a rotazione, periodicità con la quale si intende attuare la misura, caratteristiche della rotazione)

Peraltro una rotazione di fatto dei dirigenti può essere teoricamente garantita anche dalle modalità di accesso: tali incarichi, infatti, sono conferiti a tempo determinato (art. 109 D.Lgs 267/00 s.m e i.).

La temporaneità dell'incarico assicura, infatti, la possibilità di alternanza anche rispetto alle elevate qualificazioni di cui al C.C.N.L. 21.5.2018 – Comparto delle autonomie locali ed è rimessa alla responsabilità del singolo dirigente.

Nel triennio precedente si sono attuate:

n. 5 mobilità interne che hanno interessato i servizi Polizia Locale, Gestione Personale e Sviluppo organizzativo, Legale e Servizi informativi e ufficio di Presidenza (autista).

Inoltre si sono ricoperte le figure dirigenziali rimaste vacanti a seguito di quiescienza del dirigente responsabile dei Settori Risorse economiche e finanziare e Ambiente e territorio con n. 2 unità.

E' utile verificare l'applicazione del principio della rotazione con un orizzonte temporale di massima quinquennale, sempre e comunque previa valutazione dell'organo competente alla definizione dell'assetto organizzativo.

A tal proposito, **per dare nuovo impulso all'attuazione della misura generale in esame**, si prevede di dare mandato al dirigente del Settore Risorse umane Servizi trasversali e progetti europei di predisporre delle "LINEE GUIDA IN MATERIA DI ROTAZIONE DEL PERSONALE" che stabiliscano azioni e criteri organizzativi con la finalità di una programmazione pluriennale della rotazione.

L'obiettivo è quello di poter dare avvio, nel triennio 2024-2026, **in via sperimentale**, all'applicazione di tale misura per un contingente adeguato del personale assegnato a **Settori potenzialmente a maggior rischio di corruzione**.

L'individuazione viene garantita, in via generale, dai seguenti elementi oggettivi:

- ai processi/procedimenti gestiti: processi a valenza esterna, procedimenti relativi all'attività contrattuale (secondo il criterio di prevalenza);
- settori di medie/grandi dimensioni: il personale assegnato non inferiore alle 30 unità lavorative

Il raggiungimento dell'obiettivo verrà declinato con le seguenti scadenze temporali:	
1 fase (entro il 2024)	studio ed approfondimento alla luce di criteri di applicabilità nell'ente con l'individuazione dei tempi effettivi di prima attuazione; lo studio è finalizzato alla redazione di apposite linee guida.
2 fase (dal 2025 al 2027)	in funzione degli esiti di cui alla fase 1, individuazione dei settori potenzialmente a maggior rischio di corruzio-

	ne cui applicare la misura a partire dall'anno 2025, con individuazione di obiettivi di performance pluriennali da assegnare ai dirigenti coinvolti

6.1 -Segregazioni delle funzioni: misura alternativa alla "rotazione del personale"

L'applicazione di tale misura "rotazione del personale", all'opposto, può subire deroghe se l'effetto indiretto della rotazione comporta la sottrazione di profili professionali infungibili, avuto anche riguardo alla riduzione delle professionalità subita dalla Provincia di Cremona in esito ai processi di riassetto istituzionale conseguente alla Legge 56/2014 ed alla normativa regionale conseguente, ai trasferimenti di funzionari presso altri Enti, e ai pensionamenti, di notevole consistenza anche e per effetto del DL 4/2019, che hanno determinato una riduzione della dotazione organica ed un mutamento delle professionalità, che non si conciliano agevolmente con l'istituto della rotazione tout court.

Di rilievo ai presenti fini è, altresì, la durata contenuta nel tempo del rapporto di collaborazione, per sua natura stringente, tra il dirigente e le sue elevate qualificazioni. La biunicità del rapporto potrebbe col tempo andare in direzione contraria ai principi sanciti dal legislatore che qui si intendono declinare nella loro concreta portata. Risulterebbe, perciò, utile interrompere rapporti prolungati e consolidati nel tempo, ovvero provvedere alla rotazione delle materie delegate.

Pertanto, nei casi in cui non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione della corruzione, la Provincia di Cremona **ha previsto le seguenti misure alternative:**

- *"segregazione delle funzioni" – attribuzione a soggetti diversi compiti distinti (svolgere istruttorie e accertamenti, adottare decisioni, attuare le decisioni prese, effettuare verifiche e controlli)"*: le varie fasi procedimentali sono affidate a più persone, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento sia sempre assegnata ad un soggetto diverso dal dirigente, cui compete l'adozione del provvedimento finale. Si raccomanda pertanto una rotazione periodica del Responsabile del procedimento e/o dell'Istruttoria, da parte del dirigente, con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture.
- modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio da attuarsi mediante meccanismi di condivisione delle fasi procedimentali nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate. (es: il funzionario istruttore può essere affiancato da un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria);
- individuazione di uno o più soggetti estranei all'ufficio di competenza, anche con funzioni di segretario verbalizzante, in aggiunta a coloro che assumono decisioni nell'ambito di procedure di gara(prevista misura specifica riferita al processo "nomina della commissione giudicatrice e valutazione delle offerte" – codice CONTR_007 dell'area di rischio B).

7. Pantouflage

L'art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012 ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" *(pantouflage*), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-*ter*, **ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.** La norma sul divieto di *pantouflage* prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

I soggetti a cui si applica il divieto di *pantouflage*

Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, d.lgs. n. 165/2001:

✓ Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato

✓ Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato

✓ Ai titolari degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013

L'applicazione della disciplina sul *pantouflage* comporta che il dipendente che ha cessato il proprio rapporto lavorativo "pubblicistico" svolga "attività lavorativa o professionale" presso un soggetto privato destinatario dell'attività della pubblica amministrazione.

Sono esclusi dal *pantouflage* gli incarichi di natura occasionale, privi, cioè, del carattere della stabilità: l'occasionalità dell'incarico, infatti, fa venire meno anche il carattere di "attività professionale" richiesto dalla norma, che si caratterizza per l'esercizio abituale di un'attività autonomamente organizzata.

Concretamente nell'ente si opererà come segue:

Responsabile delle risorse umane, **verificherà che**:

a) nei contratti di assunzione del personale verrà inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;

b) nel caso si contratti di lavoro risalenti nel tempo, all'atto della cessazione verrà sottoposta alla firma del dipendente un'apposita dichiarazione di impegno ad osservare il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;

I Dirigenti interessati alle procedure di affidamento di lavori,servizi e forniture provvederanno affinché:

c) nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, verrà inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex-dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;

d) verrà disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;

e) si agirà in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex-dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, decreto legislativo n. 165 del 2001.

Si precisa che il rispetto dei punti c) e d) sopraindicati sono espressamente ricompresi nel documento standardizzato "Patto di integrità in materia di appalti pubblici" già in uso dall'Ente dall'approvazione del Piano 2021-2023.

Esercizio di poteri autoritativi e negoziali
Altro profilo che risulta importante precisare riguarda il contenuto dell'esercizio dei poteri autoritativi e negoziali, presupposto per l'applicazione delle conseguenze sanzionatorie. L'Autorità si è pronunciata con delibere, orientamenti e pareri, allo scopo di risolvere le perplessità emerse al riguardo.

In primo luogo si osserva che i dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui si riferisce l'art. 53, co. 16-*ter*, cit., sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, i poteri sopra accennati, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente.
Rientrano pertanto in tale ambito, a titolo esemplificativo, i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, ad esempio ai sensi dell'art. 19, co. 6, del d.lgs. 165/2001 o ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000, coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente (cfr. orientamento ANAC n. 2 del 4 febbraio 2015). Si ritiene inoltre che il rischio di precostituirsi situazioni lavorative favorevoli possa configurarsi anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione (cfr. parere ANAC sulla normativa AG 74 del 21 ottobre 2015 e orientamento n. 24/2015).
Pertanto, il divieto di *pantouflage* si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.
L'Autorità ha avuto modo di chiarire che nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Tenuto conto della finalità della norma, può ritenersi che fra i poteri autoritativi e negoziali sia da ricomprendersi l'adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere (cfr. parere ANAC AG 2/2017 approvato con delibera n. 88 dell'8 febbraio 2017).

Presupposto perché vi sia *pantouflage* è l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali da parte del dipendente pubblico, inteso nei sensi sopra delineati.

Si ritiene, pertanto, che il legislatore abbia voluto considerare tutte le situazioni in cui il dipendente ha avuto il potere di incidere in maniera determinante su un procedimento e quindi sul provvedimento finale.
Si rimette ad apposite Linee Guida - in fase di elaborazione - la determinazione dei criteri per l'individuazione, ai fini del divieto di pantouflage, degli atti e comportamenti adottati nell'ambito di procedimenti implicanti l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali.

oggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione

Per quanto concerne i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i poteri negoziali e autoritativi, si ritiene che, al di là della formulazione letterale della norma che sembra riguardare solo società, imprese, studi professionali, la nozione di soggetto privato debba essere la più ampia possibile. Sono pertanto da considerarsi anche i soggetti che, pur formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione, in quanto la loro esclusione comporterebbe una ingiustificata limitazione dell'applicazione della norma e una situazione di disparità di trattamento.
Occorre in ogni caso, come visto sopra, verificare in concreto se le funzioni svolte dal dipendente siano state esercitate effettivamente nei confronti del soggetto privato.
Anche con riferimento ai **soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione,** si rinvia ad apposite Linee Guida - in fase di elaborazione - la determinazione dei criteri per l'individuazione, ai fini del divieto di *pantouflage,* dei soggetti nei cui confronti siano stati adottati degli atti e comportamenti implicanti l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali.

Con il PNA 2022, l'Autorità ha esaminato nel dettaglio alcune fattispecie di particolare rilievo:

Sono esclusi gli enti *in house* della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico. In tal caso, l'attribuzione dell'incarico di destinazione nell'ambito di una società controllata avviene, infatti, nell'interesse della stessa amministrazione controllante e ciò determina l'assenza del dualismo di interessi pubblici/privati e del conseguente rischio di strumentalizzazione dei pubblici poteri rispetto a finalità privatistiche, che costituisce uno degli elementi essenziali della fattispecie del *pantouflage.*
Per questo si esclude la violazione del divieto di pantouflage anche nel caso in cui il soggetto giuridico destinatario dell'attività autoritativa o negoziale di un dipendente pubblico sia un ente pubblico52.

Il divieto di pantouflage si applica anche allesocietà con sede all'estero,purché le stesse siano state destinatarie di poteri autoritativi e negoziali efficaci secondo le regole di diritto vigenti nel nostro ordinamento.
L'ANAC ha, infine, evidenziato l'insussistenza di pantouflage anche quando l'ente privato di destinazione sia stato costituito successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente.
In tal caso, tuttavia, è opportuno distinguere tra:

- ✔ ente privato di nuova costituzione che non presenta profili di continuità con enti già esistenti;
- ✔ ente, invece, solo formalmente nuovo

Nel primo caso, si ritiene non applicabile la norma sul pantouflage in quanto non sussistono elementi di connessione tra l'esercizio di poteri autoritativi e negoziali da parte dell'ex dipendente pubblico - elemento fondamentale per l'integrarsi della fattispecie in esame - e la società di nuova formazione.
Nel secondo caso, invece, **l'istituzione di una nuova società (società *ad hoc*) potrebbe essere volta ad eludere il divieto di *pantouflage***. La società, infatti, potrebbe avere, ad esempio, una diversa denominazione ma la medesima composizione o struttura operativa. Si raccomanda, pertanto, di effettuare una verifica in concreto, anche con l'ausilio di banche dati, dell'eventuale correlazione tra detta società e altri enti già esistenti prima della cessazione del rapporto di lavoro del dipendente pubblico sottoposto a verifica e nei confronti dei quali lo stesso abbia esercitato poteri autoritativi e negoziali.

Sanzioni
La formulazione delle disposizioni riguardanti il regime sanzionatorio ha sollevato molti dubbi interpretativi, in quanto non sono chiaramente identificati l'organo o l'autorità competente a garantire l'esecuzione degli effetti sanzionatori, tenendo conto anche della difficoltà per l'amministrazione di verificare il comportamento di un dipendente cessato dal servizio.
Le conseguenze della violazione del divieto di *pantouflage* attengono in primo luogo alla nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti all'ex dipendente pubblico dai soggetti privati indicati nella norma.
Al soggetto privato è inoltre preclusa la possibilità di stipulare contratti con la pubblica amministrazione. Come già chiarito nel PNA 2013 e nel bando-tipo n. 2 del 2 settembre 2014 adottato dall'Autorità, le pubbliche amministrazioni sono tenute a inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-*ter*, del d.lgs. n. 165/2001 (cfr. pareri ANAC AG/8/ del 18 febbraio 2015 e AG/2 del 2015 cit.).
L'obbligo di rendere la predetta dichiarazione è stato ribadito nei bandi-tipo emanati dall'Autorità in attuazione del d.lgs. 50/2016, recante il codice dei contratti pubblici. Si rammenta che i bandi tipo sono vincolanti per le stazioni appaltanti, ai sensi dell'art. 71 del codice (fatte salve le parti espressamente indicate come *"facoltative*" che non riguardano certamente il possesso dei requisiti generali).

8. Inconferibilità incarichi dirigenziali

In attuazione del comma 49, art. 1, della Legge 190/2012, il Legislatore ha adottato il Decreto Legislativo 39/2013 recante le disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali e di vertice nelle pubbliche amministrazioni, per la prima volta specificamente considerati nell'ottica di prevenzione dei fenomeni di corruzione e di cattiva amministrazione.
In particolare, in attuazione dell'art. 3 e dell'art. 20 del succitato Decreto Legislativo, sarà compito dell'Ente far sottoscrivere, da tutti gli interessati, e pubblicare sul sito istituzionale, apposita dichiarazione, che dovrà essere firmata da tutti i dirigenti al momento della stipula del contratto.
Nonché per tutti i dipendenti:

Secondo quanto prevede l'art. 35 bis "*Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici*" del D.Lgs 165/2001*,* coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:
a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

9. Accesso/Permanenza incarico/carica pubblica

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 35 bis del Decreto Legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 3 del Decreto Legislativo n. 39 del 2013, i Dirigenti, competenti per materia, verificano la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di lavori,servizi e forniture o di commissioni di concorso;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013 che di seguito si riporta:

  a) gli incarichi amministrativi di vertice nelle amministrazioni statali, regionali e locali;

  b) gli incarichi di amministratore di ente pubblico, di livello nazionale, regionale e locale;

  c) gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale, regionale e locale;

  d) gli incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale, regionale e locale;

  e) gli incarichi di direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali del servizio sanitario nazionale.

- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'articolo 35 bis del decreto legislativo n. 165 del 2001*"Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici"*
- all'entrata in vigore dei citati articoli 3 e 35 bis con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio, ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (articolo 20 decreto legislativo n. 39 del 2013).

Se all'esito della verifica, tramite il casellario giudiziario, risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, la Provincia di Cremona:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
- applica le misure previste dall'art. 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013;
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'articolo 17 del Decreto Legislativo n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo Decreto.

10. Patti Integrità e Protocolli di legalità

I protocolli di legalità costituiscono utili strumenti pattizi per contrastare il fenomeno delle infiltrazioni mafiose nelle attività economiche, anche nei territori dove il fenomeno non è particolarmente radicato, quali azioni preventive. I protocolli sono disposizioni volontarie tra i soggetti coinvolti nella gestione dell'opera pubblica.
La Provincia di Cremona ha approvato, e successivamente sottoscritto, unitamente alla Prefettura di Cremona ed alla ATI affidataria, protocolli di legalità, relativi ai lavori per il raddoppio della SP ex SS 415 Paullese , I° e II° lotto,

approvati rispettivamente con delibere della Giunta provinciale n. 38/2012 e n. 373/2013, il I° lotto concluso e il II° in fase di collaudo.
Non sono stati sottoscritti ulteriori protocolli di legalità analoghi.
E' stato predisposto un nuovo documento "Patto di integrità" standardizzato, che ogni settore adotta nelle procedure di affidamento, che viene allegato gli atti di gara.

11. Condanne per delitti contro la PA

Si fa riferimento al Codice penale, libro II, TITOLO II **-** Dei delitti contro la Pubblica Amministrazione – si rimanda nel dettaglio ai contenuti di cui alla misura 9) in merito ai controlli.

12. Rotazione straordinaria

La rotazione "straordinaria" è in ogni caso assicurata in occasione di avvio di procedimento disciplinare a carico dei dipendenti, per fatti di natura corruttiva o di documentata inidoneità professionale o incompatibilità personali o di legge, anche in relazione alla gestione delle società vigilate. In tale ipotesi, per il personale dirigenziale si può procedere alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. l) quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001; mentre per il personale non dirigenziale si può procedere all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. l) quater.

13. Formazione

La legge 190/2012 impegna le Pubbliche Amministrazioni a prestare particolare attenzione alla formazione del personale, considerandola uno degli strumenti principali per la prevenzione della corruzione. Al fine di garantire una adeguata formazione pertinente al presente Piano ed assicurare una generale diffusione della cultura della legalità, la Provincia si impegna ad attivare specifiche attività formative e di aggiornamento rivolte al personale dipendente, anche a tempo determinato, in materia di legalità, integrità, trasparenza e pubblicità, digitalizzazione.

Come stabilito dalle linee di indirizzo del Consiglio n. 3 del 29 gennaio 2024 e dal Piano della formazione, nel 2024 *(prevedere il collegamento alla sezione specifica del PIAO*) sarà garantita la formazione obbligatoria in materia di prevenzione delle corruzione e per la trasparenza che coinvolgerà il personale specialistico della Provincia di Cremona. In particolare si prevede un intervento formativo specifico a supporto della redazione del PIAO 2024-2026 proposto dal Sistema Susio srl che si è svolto presso l'Ente in data 18 marzo 2024.

Si prevede altresì una attività formativa costante da parte dell'ufficio di Segreteria Generale in materia.

14. Controlli Interni: Il sistema dei controlli

Il sistema dei controlli interni di cui al Regolamento interno approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 4 del 29 gennaio 2013, e recentemente modificato con delibera di Consiglio provinciale n. 31 del 26/11/2020 costituisce strumento di supporto nella prevenzione del fenomeno della corruzione e individua diverse topologie di controlli che mirano ad assicurare, in relazione alla complessiva azione dell'Ente:

- la correttezza, la legittimità e la regolarità dell'azione amministrativa (controllo di regolarità amministrativa);
- l'efficacia, l'efficienza e l' economicità dell'azione amministrativa (controllo di gestione);
- l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e delle linee di indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti (controllo strategico);
- il monitoraggio degli equilibri finanziari della gestione di competenza, della gestione dei residui e della gestione di cassa, anche ai fini della realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica determinati dal patto di stabilità interno (controllo sugli equilibri finanziari);
- l'efficacia, l'efficienza e l'economicità degli organismi esterni partecipati (controllo sulle società partecipate);
- il controllo sulla qualità dei servizi erogati, sia direttamente sia attraverso organismi esterni al fine principale di misurare il grado di soddisfazione degli utenti (controllo sulla qualità dei servizi).

Tenuto conto del succitato Regolamento provinciale, si prevedono, a regime, le seguenti modalità di monitoraggio per ciascun tipo di controllo:

Controllo strategico	Controllo di gestione	Controllo sulla qualità dei servizi	Controllo di regolarità amministrativa contabile	Controllo sugli organismi
Monitoraggio annuale	Monitoraggio annuale	Monitoraggio annuale	Monitoraggio dei verbali relativi alle sedute al controllo successivo di regolarità amministrativa	Monitoraggio semestrale
Rendicontazione finale	Rendicontazione finale	Rendicontazione finale	Rendicontazione finale	Rendicontazione finale
		Rilevazioni di customer condotte dai settori, in riferimento agli indicatori di PDS		

15. Controllo e monitoraggio anticorruzione: si rimanda alla sezione specifica **2.3.f. Monitoraggio e riesame**

16. azioni di sensibilizzazione della cittadinanza e della società civile

Consultazione pubblica:

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (PNA), approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione A.N.AC con delibera n. 1064 del 13/11/2019, prevede che le Amministrazioni, al fine di disegnare un'efficace strategia anticorruzione, realizzino forme di consultazione con il coinvolgimento dei cittadini e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi in occasione dell'elaborazione/aggiornamento dei propri Piani.

La Provincia di Cremona, nell'ambito delle iniziative e delle attività condotte in materia di trasparenza e di prevenzione e contrasto della corruzione, su proposta del Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza, deve approvare entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza previa consultazione pubblica.

E' stato predisposto l' avviso , rivolto ai cittadini, a tutte le associazioni o altre forme di organizzazioni portatrici di interessi collettivi, alle organizzazioni di categoria e organizzazioni sindacali operanti sul territorio della Provincia di Cremona, al fine di formulare osservazioni finalizzate ad una migliore individuazione delle misure preventive anticorruzione e per la trasparenza.

Nell'intento di favorire il più ampio coinvolgimento, i suddetti stakeholder (portatori d'interesse) sono invitati, tramite avviso pubblico prot. n. 25128 del 27 marzo 2024, a presentare, entro e non oltre il giorno 9 aprile 2024 (ore 12.00), il proprio contributo propositivo utilizzando il modulo appositamente predisposto, da trasmettere all'indirizzo di posta elettronica segreteriagenerale@provincia.cremona.it o tramite PEC protocollo@provincia.cr.it.

I documenti in consultazione sono stati pubblicati alla pagina Amministrazione trasparente - Consultazioni pubbliche - sezione rischi corruttivi e trasparenza.

17. Attività e incarichi extra-istituzionali

In base all'articolo 1, comma 60, della legge n. 190/2012, in sede di Conferenza unificata vengono definiti gli adempimenti e i termini per l'adozione di norme regolamentari relativi all'individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti pubblici.
Tale disciplina risulta già prevista nell'ambito del Regolamento provinciale degli uffici e servizi.

18. Società controllate e partecipate

Conformemente alle indicazioni fornite dall'ANAC con Determinazione 8/2015, e viste le linee guida adottate dall'Autorità in data 8 novembre 2017 n. 1134 *Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di preven-*

zione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici, l'Ente continuerà ad attivarsi, affinché le società controllate e partecipate integrino il modello di organizzazione e gestione previsto dalla normativa richiamata, con misure idonee a prevenire fenomeni di corruzione ed illegalità, in coerenza con le finalità di cui alla Legge 190/2012 e vigilerà sul corretto adempimento da parte degli Enti destinatari dell'azione, rendicontandone gli esiti nella relazione anticorruzione prevista dall'art. 1, comma 14, Legge 190/2012, tramite **controllo della pubblicazione del documento sui propri siti istituzionali di dette società,** secondo la ricognizione che verrà fornita in collaborazione con il Settore Risorse Economiche e Finanziarie.

Sotto la direzione del Responsabile del Servizio finanziario che si avvale del servizio di programmazione e controllo interno e di altri uffici e servizi secondo le rispettive competenze verrà effettuato il **monitoraggio e verifica.**

Tale fase è orientata a verificare l'attuazione degli obiettivi in relazione ai risultati e al mantenimento delle condizioni di equilibrio.

E' attuata attraverso la presentazione, da parte degli organismi partecipati, dei seguenti documenti approvati dai rispettivi Consigli di amministrazione:
a) bilancio infrannuale al 30 giugno, da trasmettere entro il 31 luglio;
b) bilancio d'esercizio al 31 dicembre, da trasmettere almeno 15 giorni prima della data fissata per la sua approvazione, completo dei seguenti allegati e/o specifiche:
- nota integrativa;
- relazione alla gestione;
- grado di perseguimento degli indirizzi strategici programmati e relativi tempi di attuazione;
- organizzazione del personale e consulenze affidate;
- elenco dei crediti e debiti commerciali e finanziari rilevati;
- status degli amministratori e dei collegi sindacali, in rapporto al numero e alla loro remunerazione;
- attuazione dei contratti di servizio e qualità dei servizi erogati.

Gli esiti del monitoraggio sono illustrati, entro il 31 luglio, in un rapporto annuale che viene trasmesso dal Responsabile del servizio finanziario al Direttore generale, al Segretario generale, ai dirigenti, ai Revisori dei conti, al NIV, al Presidente e al Consiglio.
E' prevista altresì la verifica dell'aderenza alle linee di indirizzo per il monitoraggio al 30/10 mediante la produzione di un report/relazione.
Il sopracitati documenti saranno oggetto di pubblicazione pubblicato sul sito internet dell'ente alla pagina "amministrazione trasparente".

2.3.e. trasparenza

PROCESSO DI ATTUAZIONE

Questa sezione indica le iniziative e le azioni di diffusione afferenti alla Trasparenza sia all'interno che all'esterno dell'amministrazione al fine di garantire alle differenti tipologie di portatori d'interesse un adeguato livello di trasparenza e lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità.

Per quanto riguarda, in particolare, la sezione "Amministrazione trasparente", i dirigenti garantiscono:

- il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge e dal Piano;
- l'accesso civico "generalizzato";
- il rispetto delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali relativamente ai dati personali messi a disposizione sul sito istituzionale, contenuti anche in atti e documenti amministrativi (in forma integrale, per estratto, ivi compresi gli allegati).

Allo scopo di garantire fluidità e tempestività delle relazioni interne all'ente I passaggi operativi sono i seguenti:

- formazione e informazione del personale con compiti di trasparenza da parte dell'ufficio anticorruzione e trasparenza;
- organizzare i flussi informativi per la pubblicazione dei dati sul sito dell'Ente;

- proposta di individuazione dei **referenti** per i rapporti con l'ufficio del Responsabile della Trasparenza e i redattori di settore da parte dei dirigenti/P.O al RCT.

Competenze:

- i referenti coordinano i redattori di settore;
- i redattori di settori hanno il compito di inserire documenti e dati di competenza in “Amministrazione Trasparente”;
- le P.O. curano e monitorano costantemente l'aggiornamento della sezione “Amministrazione Trasparente”;
- i Dirigenti dei vari Settori dell'ente devono curare la qualità e la tempestività delle pubblicazioni, affinché gli utenti possano accedere in modo agevole alle informazioni e ne possano comprendere il contenuto. I dati devono essere inseriti, completati, monitorati ed aggiornati sotto la responsabilità dei dirigenti degli uffici competenti.

L'albero della Trasparenza è stato aggiornato con le novità normative del D.Lg. 97/2016 e del D.Lgs 50/2016. Il personale dei settori incaricato dell'inserimento dei dati **(redattori)** viene supportato mediante azioni informative/formative promosse dal Responsabile per la Trasparenza e dal Settore URP e Servizi interni.

INDIVIDUAZIONE REFERENTI TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE - REDATTORI

Si richiama quanto meglio specificato nella sezione **2.3.b.analisi di contesto - CONTESTO INTERNO -** al fine di dare attuazione allo schema organizzativo a supporto del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza contenuto nel presente Piano.

Si ravvisa pertanto la necessità e l'esigenza che vi sia un costante presidio sulla correttezza, completezza ed aggiornamento dei dati e delle informazioni riguardanti la sezione “Amministrazione Trasparente”, nel rispetto di quanto previsto dal codice della privacy, nonché sotto il profilo della tempestività per quanto concerne gli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs n. 33/2013 e come recentemente aggiornato dal D.Lgs n. 97/2016.

Si conferma il modello organizzativo in essere che ha dato buona prova di funzionamento, mantenendo in capo alle P.O la responsabilità dell'individuazione dei documenti oggetto di pubblicazione e di individuare nell'allegato 2.3.e.3- “Elenco dei referenti in materia di trasparenza e anticorruzione e redattori” i dipendenti, proposti dal dirigente, in qualità di REFERENTE TRASPARENZA – REFERENTE ANTICORRUZIONE E REDATTORE.

MODALITA' DI PUBBLICAZIONE DEI DATI

La pubblicazione on line dei dati è effettuata in coerenza con quanto riportato nel documento LGW (Linee Guida per i siti web della PA - art. 4 Direttiva 8/09 del Ministro PA), in particolare con le indicazioni contenute nel suddetto documento relative ai seguenti argomenti:

- trasparenza e contenuti minimi dei siti pubblici;
- aggiornamento e visibilità dei contenuti;
- accessibilità e usabilità;
- classificazione e semantica;
- formati aperti;
- contenuti aperti.

Le risorse umane e strumentali dedicate all’attuazione del presente Programma sono quelle attualmente già previste all’interno dell’organigramma dell’Ente. Di seguito si evidenzia la matrice responsabilità/attività, così da esplicitare ruoli e funzioni di ciascuna struttura in ordine alla realizzazione del Piano, sezione trasparenza:

il Responsabile anticorruzione e trasparenza assume compiti:

- di coordinamento interno delle attività in capo ai singoli settori per le materie attribuite e riferite all'ambito della trasparenza;
- di stimolo e supporto formativo e informativo interno, nonché nei confronti dei comuni, in materia di trasparenza ed integrità;
- di controllo dell’adempimento da parte dell’amministrazione pubblica degli obblighi di trasparenza contemplati dal D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.;

- di verifica della completezza, chiarezza ed aggiornamento delle informazioni rese accessibili mediante la pubblicazione;
- di aggiornamento del Programma triennale, sia in relazione al costante controllo dell'attuazione degli obblighi, sia in ordine alla verifica di nuove iniziative di promozione della trasparenza finalizzate al contrasto della corruzione;
- di aggiornamento dell'albero della trasparenza;
- di individuazione ai fini della redazione della proposta del Piano di Prevenzione del Rischio Corruzione e della Trasparenza i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai fini degli obblighi sulla Trasparenza, qui recepite nell'allegato 2.3.e.3;
- di presa d'atto di eventuali variazioni relative ai responsabili della pubblicazione dei dati connesse a modificazioni dell'assetto organizzativo interno, che dovranno essere recepite dallo stesso Responsabile della trasparenza con proprio provvedimento;
- di verifica della regolarità e dell'attuazione dell'accesso civico.

I**l Responsabile anticorruzione e trasparenza** ha inoltre il potere:

- di segnalazione alle Autorità competenti (NIV- Nucleo Indipendente di Valutazione-, A.N.A.C. - quale Autorità Nazionale anticorruzione - e Ufficio disciplina) delle inadempienze relative alle pubblicazioni obbligatorie;
- di segnalazione dei casi più gravi di inadempimento degli obblighi sopra indicati, alle Autorità indicate al punto precedente (anche per le iniziative disciplinari) nonché all'Autorità politica per le ulteriori forme di responsabilità configurabili.

I Dirigenti:

sono responsabili del processo di realizzazione delle iniziative attinenti alla raccolta e pubblicazione di dati, informazioni e documenti e dell'accesso civico. Il principio è quindi quello per cui chi detiene e governa il dato "rilevante" ai fini del presente Piano è responsabile dell'intera filiera che va dalla raccolta delle informazioni, all'aggiornamento continuo ed alla successiva pubblicazione.

La singola struttura organizzativa provvede ad individuare, elaborare ed inserire autonomamente i contenuti di sua competenza, in base al livello di responsabilità come da indicazioni fornite dalle linee guida ANAC n. 1310/2017 e precisamente:

- **individuazione delle informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria**: Elevate qualificazioni del Settore/Servizio di appartenenza;
- **elaborazione dei dati e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria e raccordo di informazioni diretti con l'ufficio a supporto del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza**: Referenti della trasparenza e anticorruzione, opportunamente proposti dal Dirigente di Settore e qui individuati;
- **pubblicazione dei dati e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria sul sito "Amministrazione trasparente"** (inseriti utilizzando documenti in formato aperto ad esempio: odt,ods,pdf,xml): Redattori, opportunamente proposti dal Dirigente di Settore e qui individuati.

I dirigenti devono redigere, sulla base delle indicazioni che il Responsabile della Trasparenza, un Rapporto semestrale sull'attuazione del Piano e sull'inserimento dei dati. Al fine di agevolare il lavoro, il Responsabile della Trasparenza predispone, tenendo conto delle indicazioni di A.N.A.C., appositi file che ogni settore deve compilare entro e non oltre il 15 gennaio e il 15 luglio di ogni anno.

Nucleo Indipendente di Valutazione (NIV):

svolge compiti di controllo sull'attuazione delle azioni attestando l'assolvimento degli obblighi ed esercitando un'attività di impulso e di promozione per favorire lo sviluppo della cultura della trasparenza e dell'integrità all'interno dell'Ente.

TRASPARENZA E NUOVA DISCIPLINA DELLA TUTELA DEI DATI PERSONALI (REG. UE 2016/679)

A seguito dell'entrata in vigore, il 25 maggio 2018, del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo (di seguito RGPD) e, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, l'Autorità è intervenuta sulla compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013.
Occorre evidenziare, al riguardo, che l'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento». Inoltre il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che «La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1».
Pertanto, occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.
Giova rammentare, tuttavia, che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679. In particolare assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d)8.

Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione**».** Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Qualità delle informazioni" che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.
Al riguardo, si rinvia alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali.
Si ricorda inoltre che, in ogni caso, ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati-RPD (vedi infra paragrafo successivo) svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD).

Rapporti tra RPCT e Responsabile della Protezione dei Dati -RPD

Secondo le previsioni normative, il RPCT è scelto fra personale interno alle amministrazioni o enti (si rinvia al riguardo all'art. 1, co. 7, della l. 190/2012 e alle precisazioni contenute nei Piani nazionali anticorruzione 2015 e 2016). Diversamente il RPD può essere individuato in una professionalità interna all'ente o assolvere ai suoi compiti in base ad un contratto di servizi stipulato con persona fisica o giuridica esterna all'ente (art. 37 del Regolamento (UE) 2016/679).
Fermo restando, quindi, che il RPCT è sempre un soggetto interno, qualora il RPD sia individuato anch'esso fra soggetti interni, l'Autorità ritiene che, per quanto possibile, tale figura non debba coincidere con il RPCT. Si valuta, infatti, che la sovrapposizione dei due ruoli possa rischiare di limitare l'effettività dello svolgimento delle attività riconducibili alle due diverse funzioni, tenuto conto dei numerosi compiti e responsabilità che la normativa attribuisce sia al RPD che al RPCT.

Resta fermo che, per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il RPD costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT, anche se naturalmente non può sostituirsi ad esso nell'esercizio delle funzioni. Si consideri, ad esempio, il caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato che, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal

RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 5, co. 7, del d.lgs. 33/2013. In questi casi il RPCT ben si può avvalere, se ritenuto necessario, di un supporto del RDP nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici ma limitatamente a profili di carattere generale, tenuto conto che proprio la legge attribuisce al RPCT il potere di richiedere un parere al Garante per la protezione dei dati personali. Ciò anche se il RPD sia stato eventualmente già consultato in prima istanza dall'ufficio che ha riscontrato l'accesso civico oggetto del riesame.

Azioni:

Nell'allegato **2.3.e.1** sono indicati gli obblighi di pubblicazione, le relative tempistiche e i dirigenti di riferimento, i responsabili della trasmissione dei dati e i responsabili della pubblicazione dei dati, ai sensi del D.Lgs 33/2013 e s.m.i.

Proseguiranno le attività di coordinamento, supporto e sviluppo relative a quanto previsto dal Piano, dando particolare rilievo al valore degli adempimenti in materia di trasparenza, che costituiscono non solo obblighi, ma anche opportunità di crescita e di razionalizzazione del lavoro. Tali azioni troveranno momento di confronto e sviluppo, anche nelle conferenze dei dirigenti, allargando il campo alle tematiche relative alla prevenzione della corruzione.
Sarà rafforzato, con approcci graduali di coinvolgimento dei settori, il controllo sulla qualità dei servizi erogati. Tale controllo è finalizzato a misurare il livello di soddisfazione dei bisogni espressi dagli utenti - interni ed esterni - garantendo un costante processo di miglioramento delle prestazioni.

MISURE PER ASSICURARE L'EFFICACIA DELL'ISTITUTO DELL'ACCESSO CIVICO

L' "accesso civico" di cui all'art 5 del D.Lgs. n. 33/2013, è il diritto offerto a chiunque di chiedere ed ottenere le informazioni che dovrebbero essere pubblicate sul sito istituzionale dell'ente, in quanto obbligatorie secondo la normativa vigente. L'accesso civico si differenzia dal diritto di accesso ex L. 241/90 per l'oggetto (si può esercitare solo nei confronti degli atti la cui pubblicazione sia obbligatoria) e per la modalità (mentre il diritto di accesso "ordinario" è sottoposto alla necessità di presentare una domanda motivata che si basi su un interesse qualificato, e al pagamento dei diritti di ricerca e riproduzione, il diritto di accesso civico non è sottoposto a limitazione alcuna, ed è completamente gratuito).

Questa nuova forma di accesso mira, da un lato ad alimentare il rapporto di fiducia intercorrente tra la collettività e le pubbliche amministrazioni, dall'altro a promuovere la cultura della legalità, nonché la prevenzione di fenomeni corruttivi. Tale diritto rappresenta un ampliamento del potere di controllo dei cittadini sull'operato delle pubbliche amministrazioni, un potere introdotto originariamente dalla Legge 241/1990, la quale aveva previsto la pubblicità come regola e il segreto come eccezione.

Tutti hanno il diritto di chiedere ed ottenere che le pubbliche amministrazioni pubblichino gli atti, i documenti e le informazioni da queste detenute ma che, benché tenute a farlo, per qualsiasi motivo, non hanno provveduto a rendere pubblici sui propri siti istituzionali.

E' riconosciuto a tutti il diritto di accesso civico, anche a coloro che non sono portatori di alcun interesse giuridico qualificato (diretto, concreto e attuale).

Al diritto di accesso civico corrisponde, per il dirigente competente individuato dal Programma per la Trasparenza, l'obbligo di pubblicare nel sito dell'Ente il documento, l'informazione o il dato richiesto e di trasmetterlo contestualmente al richiedente, ovvero di comunicare al medesimo l'avvenuta pubblicazione, indicando il collegamento ipertestuale a quanto richiesto. Se il documento, l'informazione o il dato richiesto risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, il competente dirigente indica al richiedente il relativo collegamento ipertestuale.

La richiesta di accesso è formale e gratuita e deve essere istruita dal dirigente competente per gli adempimenti che gli fanno carico, ai quali provvede entro 30 giorni dalla richiesta.

E' prevista la possibilità di attivare il potere sostituivo (previsto dall'articolo 2, comma 9-bis, della legge n. 241 del 1990) in caso di ritardo o mancata risposta.

In tale caso la richiesta va inoltrata al titolare del potere sostitutivo che la esamina e si pronuncia, attivando il meccanismo sopra descritto, con un termine pari alla metà di quello originariamente previsto. La richiesta di accesso civico comporta, da parte del Responsabile della Trasparenza, l'obbligo di segnalazione all'Ufficio di disciplina. Nella

sezione Amministrazione Trasparente del sito sono indicate le informazioni per i cittadini ai fini della presentazione della richiesta di accesso civico.

La Provincia di Cremona ha approvato con Delibera del Consiglio Provinciale n. 15 del 19/07/2017, il Regolamento in materia di accesso civico e la relativa modulistica consultabile nella sezione Amministrazione trasparente – Altri contenuti -Accesso civico.

2.3.f. Monitoraggio e riesame

CONTROLLO E MONITORAGGIO: TEMPI E MODALITÀ DI CONTROLLO DELL'EFFICACIA DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La gestione del rischio si completa con l'azione di monitoraggio finalizzata alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate e, quindi, alla successiva messa in atto di eventuali ulteriori strategie di prevenzione. Essa è attuata dagli stessi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio, in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione.

Il monitoraggio del Piano, inteso come attività di verifica della progressiva esecuzione delle attività programmate e del raggiungimento degli obiettivi previsti, prevede, in accordo con quanto definito nel Regolamento dei controlli interni:

- l'utilizzo di report (verbali) delle sedute di monitoraggio delle stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione svolti semestralmente dal RPC sulla base di idonee e specifiche schede suddivise per aree di rischio;
- l'utilizzo dei report del controllo di gestione da cui emergono i risultati del PEG formulati in riferimento agli obiettivi di Piano e degli indicatori introdotti nel Piano degli standard strettamente connessi alla prevenzione della corruzione;
- l'utilizzo di report del controllo di regolarità amministrativa ex post condotto sugli atti dei dirigenti;

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione avverrà seguendo due direttrici.

In primo luogo, sarà svolto in autovalutazione da parte dei referenti e dai responsabili degli uffici e dei servizi della struttura organizzativa che hanno la responsabilità di attuare le misure oggetto del monitoraggio, fornendo al R.P.C. tutte le evidenze concrete dell'effettiva applicazione delle stesse misure.

Il presente monitoraggio, definito di primo livello, si attuerà attraverso le seguenti modalità:

✔ Relazione di monitoraggio delle misure, individuate ogni anno dal RPC, a cura dei dirigenti corredata dalla scheda di monitoraggio annuale (scheda di nuova predisposizione, a cura del RPC, a seguito dell'aggiornamento del Piano in parola) – scadenza annuale

✔ aggiornamento e rendicontazione semestrale degli indicatori inseriti nel Piano degli standard, di prossima approvazione, strettamente connessi alla prevenzione della corruzione (come da allegato 2.3.d.1 -Gestione del rischio con indicatori di monitoraggio) – scadenza semestrale

In secondo luogo, l'R.P.C. provvederà a verificare la veridicità delle informazioni rese in autovalutazione attraverso il controllo degli indicatori previsti per l'attuazione delle misure all'interno del Piano di cui al precedente punto e attraverso la richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi "prova" dell'effettiva azione svolta.

Il presente monitoraggio di secondo livello si attuerà, altresì, con le seguenti modalità:

l'R.P.C. effettuerà verifiche volte a verificare lo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione: oggetto di controllo sono le determinazioni e i decreti di autorizzazione e concessione individuati a seguito di apposita campionatura che salvaguardi la casualità dell'esame nonché i contratti stipulati in forma diversa da quella pubblico-amministrativa. Il controllo si può estendere ad ogni altro atto per il quale il Responsabile della prevenzione della corruzione ritenga opportuno anche ad effettuare accertamenti.

Il controllo sarà effettuato in apposite sedute con cadenza semestrale utilizzando schede di rilevazione suddivise per le 9 aree di rischio

Sulla base delle sopracitate premesse sono stati elaborati, inoltre, specifici indicatori di monitoraggio riferiti alle MISURE GENERALI (allegato 2.3.d.1 -Gestione del rischio – foglio misure generali) che troveranno una duplice attuazione di riferimento:

- nel controllo che il RPC effettuerà in apposite sedute con cadenza semestrale, con le modalità indicate dal vigente PTPCT anche in relazione all'art.5 del Regolamento dei controlli interni.
- nella relazione che il RPC deve redigere annualmente ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge 190/2021 e s.m.i,

Il monitoraggio della sezione **2.3 Sottosezione di programmazione – rischi corruttivi e trasparenza** del PIAO dell'anno precedente verrà acquisito e approvato con verbale della prima seduta utile presieduta dall'RPC.

MONITORAGGIO OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN MATERIA DI TRASPARENZA

L'attività di monitoraggio degli adempimenti previsti dal Piano è accompagnata da una costante azione di supporto e informazione sulle modalità operative e precisamente attua il monitoraggio mediante la raccolta ed il controllo dei Rapporti semestrali dei dirigenti.

Il rapporto del secondo semestre costituisce la base della relazione riassuntiva annuale, redatta in base alla modulistica definita da A.N.A.C., da inviare al NIV, i quali la utilizzano per la loro attività di verifica, per l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza ed, eventualmente, per segnalare inadempimenti. La relazione annuale viene pubblicata sul sito web nella sezione "Amministrazione trasparente".

Al fine di realizzare un "monitoraggio collaborativo", l'ufficio del Responsabile della trasparenza effettua una verifica periodica della pubblicazione dei singoli obblighi "in scadenza" (riga "contenuto" dell'allegato 2.3.e.1-"Elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti " al Piano) facenti carico ad un unico responsabile. Per rendere più chiare le scadenze dei monitoraggi, si è provveduto ad implementare l'allegato sopra citato con la sezione specifica nella quale sono state evidenziate le scadenze temporali dell'attività in parola. A seguito di tale verifica, l'ufficio può contattare i referenti per la trasparenza dei settori, per segnalazioni, chiarimenti, o richieste di informazioni.

Essendo inoltre previsto un controllo "a campione" degli adempimenti relativi alla pubblicazione dei dati, si procede alla verifica degli atti oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa da parte del Segretario Generale. Il Responsabile della trasparenza può provvedere ad appurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione (ove previsti).

Fermo restando il personale livello di responsabilità di tutti i dipendenti circa l'attuazione del Piano di prevenzione del rischio corruzione in riferimento alle attività effettivamente svolte, il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, allo scopo di disporre di un adeguato supporto nell'esercizio della sua funzione, si può avvalere dei dirigenti di settore e, sentiti questi ultimi, dei responsabili di elevata qualificazione e dei referenti all'uopo individuati anche costituendo appositi gruppi di lavoro per l'esame di tematiche che richiedano l'apporto di competenze specifiche.

AGGIORNAMENTI IN MATERIA DI TRASPARENZA

Dal 1° gennaio 2024 la digitalizzazione integrale del ciclo degli appalti acquisisce piena efficacia, come previsto dal nuovo codice degli contratti pubblici e dagli impegni presi con il Pnrr. Si applicheranno le regole previste per il nuovo ecosistema dei contratti pubblici, per il fascicolo virtuale dell'operatore economico e la nuova disciplina della pubblicità legale e della trasparenza.

La Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici di Anac renderà disponibili, mediante interoperabilità, i servizi e le informazioni necessari allo svolgimento delle fasi dell'intero ciclo di vita dei contratti pubblici, anche per garantire l'assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti all'articolo 28 del Codice, in piena applicazione del principio del "once only" secondo il quale dati e documenti devono essere forniti alla P.A. una sola volta e riutilizzati quando necessario.

Elemento di novità riguarderà le modifiche delle condizioni all' utilizzo del sistema Simog e sarà dismesso il servizio SmartCIG, inoltre sarà attivata da ANAC, dal 1 gennaio 2024, la **Piattaforma dei Contratti Pubblici** che interopere-

rà con le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate dalle stazioni appaltanti per la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita dei contratti pubblici, tra cui il rilascio del Cig (codice identificativo gara) per le nuove procedure di affidamento e l'assolvimento degli obblighi di pubblicità in ambito comunitario e nazionale, **nonché degli obblighi di trasparenza.**

Tale processo di digitalizzazione richiede alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti la necessità di cambiare le modalità di svolgimento delle procedure di gara, imponendo loro, in primo luogo, l'utilizzo di piattaforme di approvvigionamento digitale certificate e interoperabili.

Dato atto che gli obblighi previsti dall'art. 1, co. 32, della legge 190/2012 risulta abrogato dal nuovo codice, l'Autorità chiarisce, con proprio comunicato del 10 gennaio 2024 che:

▪ Non è più prevista, per alcuna procedura contrattuale, la predisposizione del file XML e l'invio ad ANAC della PEC, entro il 31 gennaio, con indicazione del luogo di pubblicazione di detto file; di conseguenza, perdono di efficacia le relative specifiche tecniche che disciplinavano le modalità di compilazione e pubblicazione del file XML e di invio ad ANAC della dichiarazione di adempimento.

▪ **Per i contratti conclusi entro il 2023:** gli obblighi di pubblicazione dei dati in questione risultano adempiuti pubblicando nella sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione "Bandi di gara e contratti" le informazioni di cui all'art. 4 della delibera 39/2016 in formato digitale standard aperto, secondo le modalità indicate dalla stessa delibera.

▪ **Per i contratti non conclusi entro il 2023**: la trasparenza degli stessi dati già previsti dall'art. 1, co. 32 della l. 190/2012 e ora indicati nell'art. 28, co. 3 del nuovo codice, è assolta mediante comunicazione tempestiva degli stessi, cioè nell'immediatezza della loro produzione, alla BDNCP tramite SIMOG (cfr. Comunicato congiunto ANAC-MIT, delibera 582 del 13 dicembre 2023).

Le stazioni appaltanti pubblicano in "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Bandi di gara e contratti", il link tramite il quale si accede alla sezione della BDNCP dove sono pubblicate, per ogni procedura di affidamento associata a un CIG, tutte le informazioni che le stazioni appaltanti hanno trasmesso attraverso SIMOG.

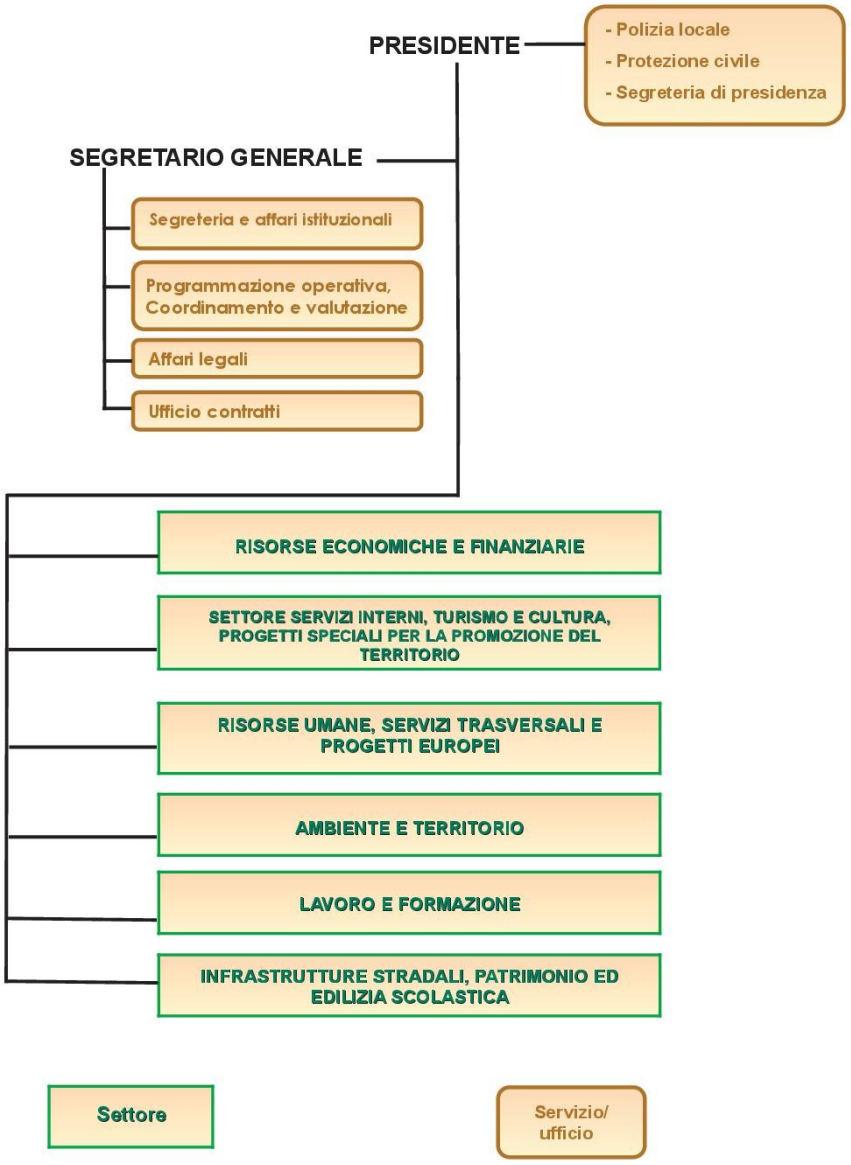
▪ **Per i contratti la cui procedura si avvia dal 1° gennaio 2024:** la trasparenza dei dati già previsti dall'art. 1, co. 32 della l. 190/2012, e ora indicati nell'art. 28 co. 3 del nuovo codice, è assolta mediante la trasmissione degli stessi dati alla BDNCP attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale certificate. Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti inseriscono sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto e che includono anche quelli indicati all'art. 28, co. 3 del nuovo codice.

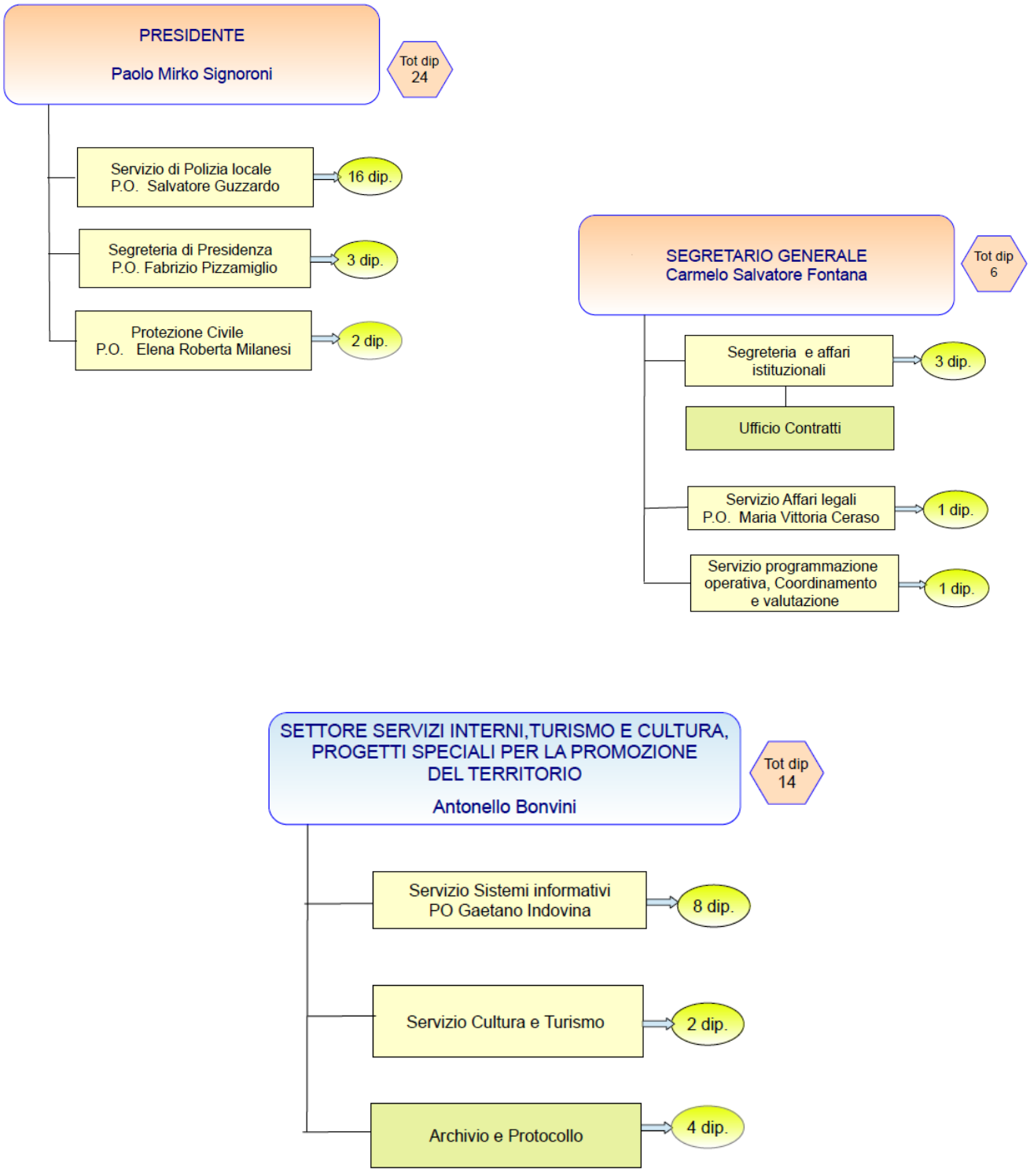
In proposito si rinvia alle delibere ANAC 261 e 264 del 20 giugno 2023, e successivi aggiornamenti.

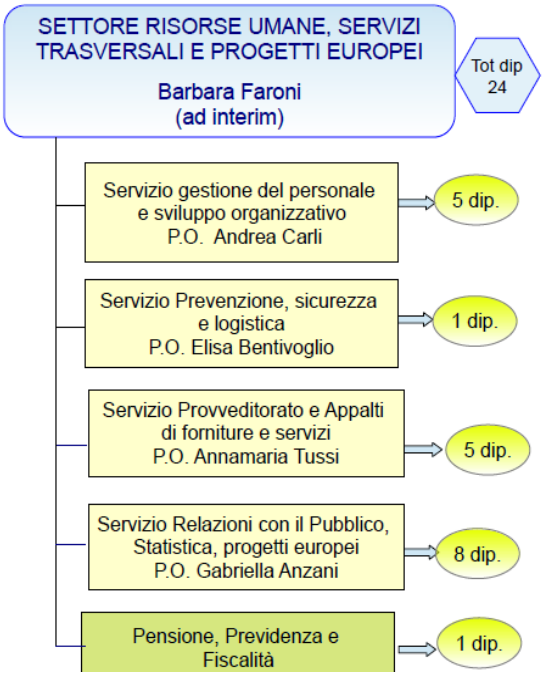
Nello specifico si intende, qui integramente richiamato, il provvedimento n. 601 del 19 dicembre 2023 il cui allegato 1) Atti e documenti da pubblicare in "Amministrazione trasparente" che costituisce l'aggiornamento della sezione BANDI E CONTRATTI come recepito dall' allegato 2.3.e.1-Elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti.

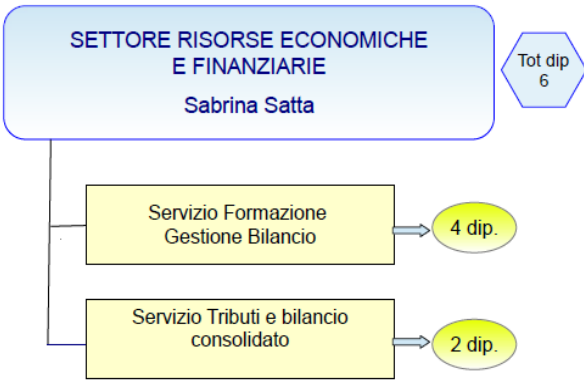
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano
Sottosezione 3.1: Struttura organizzativa

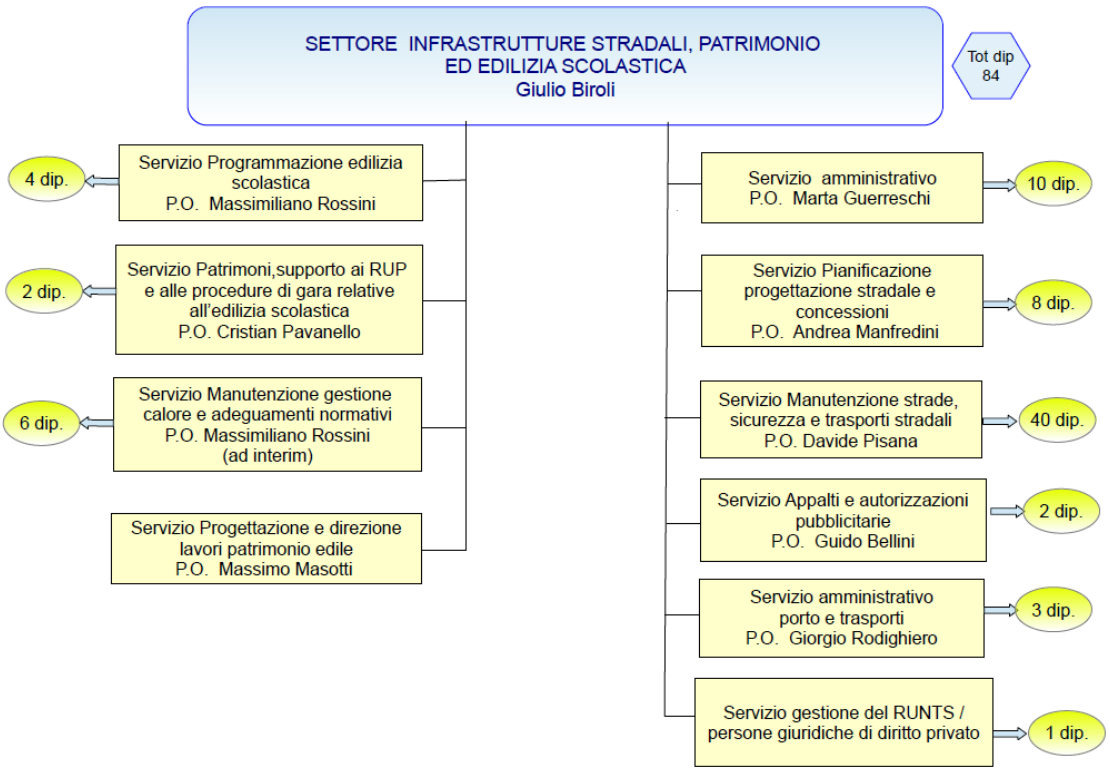
ORGANIGRAMMA

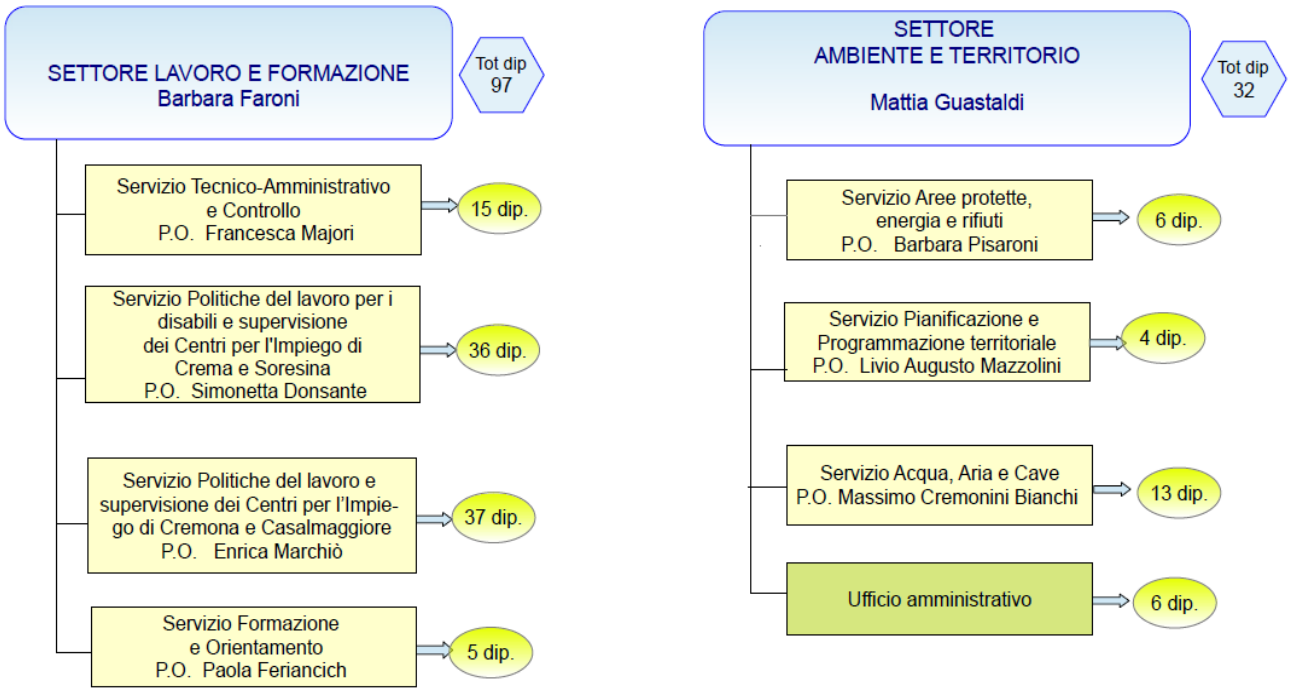



PRESIDENTE
Paolo Mirko Signoroni
Tot dip 24
Servizio di Polizia locale P.O. Salvatore Guzzardo
16 dip.
Segreteria di Presidenza P.O. Fabrizio Pizzamiglio
3 dip.
Protezione Civile P.O. Elena Roberta Milanesi
2 dip.
SEGRETARIO GENERALE
Carmelo Salvatore Fontana
Tot dip 6
Segreteria e affari istituzionali
3 dip.
Ufficio Contratti
Servizio Affari legali P.O. Maria Vittoria Ceraso
1 dip.
Servizio programmazione operativa, Coordinamento e valutazione
1 dip.
SETTORE SERVIZI INTERNI,TURISMO E CULTURA, PROGETTI SPECIALI PER LA PROMOZIONE DEL TERRITORIO
Antonello Bonvini
Tot dip 14
Servizio Sistemi informativi PO Gaetano Indovina
8 dip.
Servizio Cultura e Turismo
2 dip.
Archivio e Protocollo
4 dip.


SETTORE RISORSE UMANE, SERVIZI TRASVERSALI E PROGETTI EUROPEI
Barbara Faroni
(ad interim)
Tot dip 24
Servizio gestione del personale e sviluppo organizzativo
P.O. Andrea Carli
5 dip.
Servizio Prevenzione, sicurezza e logistica
P.O. Elisa Bentivoglio
1 dip.
Servizio Provveditorato e Appalti di forniture e servizi
P.O. Annamaria Tussi
5 dip.
Servizio Relazioni con il Pubblico, Statistica, progetti europei
P.O. Gabriella Anzani
8 dip.
Pensione, Previdenza e Fiscalità
1 dip.


SETTORE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE
Sabrina Satta
Tot dip 6
Servizio Formazione Gestione Bilancio
4 dip.
Servizio Tributi e bilancio consolidato
2 dip.


SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI, PATRIMONIO ED EDILIZIA SCOLASTICA
Giulio Biroli
Tot dip 84
4 dip.
Servizio Programmazione edilizia scolastica P.O. Massimiliano Rossini
2 dip.
Servizio Patrimoni,supporto ai RUP e alle procedure di gara relative all'edilizia scolastica P.O. Cristian Pavanello
6 dip.
Servizio Manutenzione gestione calore e adeguamenti normativi P.O. Massimiliano Rossini (ad interim)
Servizio Progettazione e direzione lavori patrimonio edile P.O. Massimo Masotti
Servizio amministrativo P.O. Marta Guerreschi
10 dip.
Servizio Pianificazione progettazione stradale e concessioni P.O. Andrea Manfredini
8 dip.
Servizio Manutenzione strade, sicurezza e trasporti stradali P.O. Davide Pisana
40 dip.
Servizio Appalti e autorizzazioni pubblicitarie P.O. Guido Bellini
2 dip.
Servizio amministrativo porto e trasporti P.O. Giorgio Rodighiero
3 dip.
Servizio gestione del RUNTS / persone giuridiche di diritto privato
1 dip.



Sottosezione 3.2. Organizzazione del lavoro agile

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e con le disposizioni del Contratto Nazionale, la strategia, le modalità organizzative e gli strumenti tecnologici che permettono l'attuazione del lavoro agile all'interno dell'Ente.

Il lavoro agile introdotto dall'art 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, è una modalità di lavoro che, attraverso lo sfruttamento della flessibilità spaziale e temporale e favorendo l'orientamento ai risultati, si pone l'obiettivo di conciliare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative della pubbliche amministrazioni, consentendo il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata.
La strutturazione della sottosezione è coerente con quanto previsto delle linee guida del DFP, rimandando al regolamento specifico per quanto di competenza.

3.2.1 Riferimenti normativi

La **legge 22 maggio 2017 n. 81** "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato" ha promosso il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La **direttiva n. 3 del D.P.C.M. del 1° giugno 2017** in materia di lavoro agile nella Pubblica Amministrazione ha previsto l'adozione da parte delle PA di misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (smartwork) che avrebbero dovuto permettere entro tre anni ad almeno il 10% dei dipendenti di avvalersi di tale modalità senza penalizzazioni nella loro professionalità e nell'avanzamento di carriera. L'obiettivo era diffondere nelle PA un nuovo modello culturale di organizzazione del lavoro più funzionale, flessibile e capace di rispondere agli indirizzi di policy e alle esigenze di innalzamento della qualità dei servizi nonché di maggiore efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa. Dal punto di vista delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti il lavoro "agile" avrebbe dovuto agire, inoltre, sul benessere organizzativo e migliorare la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.
Il quadro normativo è stato stravolto totalmente dall'emergenza sanitaria a cui hanno fatto seguito disposizioni normative che hanno trasformato il lavoro agile nella modalità ordinaria di prestazione lavorativa, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione **(art. 87 DL 18/2020)**.

Successivamente **l'art. 263 della legge 77/2020, di conversione del DL 34/2020**, è intervenuta modificando la Legge 7 agosto 2015 n. 124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche "modificando l'art. 14, da ultimo, nel seguente modo:

"1. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro ***((e del lavoro agile))****. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il* ***((15 per cento))*** *dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al* ***((15 per cento))*** *dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali e' realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica".*

Lo stesso art. 263 al comma 1 ha disposto, inoltre, che:

"1. Al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adeguano l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. ***((A tal fine, le amministrazioni di cui al primo periodo del presente comma, fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi, ove previsti, e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, in deroga alle misure di cui all'articolo 87, comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata con l'utenza, anche attraverso solu-***

zioni digitali e non in presenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui alla lettera b) del comma 1 del medesimo articolo 87, e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini e alle imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente))*. In considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, con uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione possono essere stabilite modalità organizzative e fissati criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi. Alla data del 15 settembre 2020, l'articolo 87, comma 1, lettera a), del citato decreto-legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020 cessa di avere effetto.* ***((Le disposizioni del presente comma si applicano al personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico fino al termine dello stato di emergenza connesso al COVID-19))****".*

Con successivo **decreto ministeriale in data 8.10.2021** sono state fornite apposite Linee Guida per il rientro in presenza dei dipendenti, precisando le condizioni necessarie per l'autorizzazione del lavoro agile al proprio personale, mediante la sottoscrizione di appositi accordi individuali.

Successivamente:
-con **il DL 80/2021, convertito nella L. 113/2021**, è stato introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), finalizzato appunto ad illustrare, tra gli altri temi, le strategie di gestione del capitale umano anche attraverso il ricorso al lavoro agile. A completamento del quadro normativo in essere si aggiunge che con proprio decreto del 23 settembre 2021, il Presidente del Consiglio dei ministri ha stabilito che, a decorrere dal 15 ottobre, le modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa dei dipendenti pubblici è quella svolta in presenza.
-il **CCNL Funzioni locali, sottoscritto il 16.11.2022** ha previsto apposite disposizioni contrattuali sul lavoro a distanza con la distinzione di due tipologie denominate "lavoro agile" e "lavoro da remoto", il primo previsto dalla citata legge 81/2017, senza vincoli di orario e di luogo di lavoro (lavoro per obiettivi e orientato ai risultati), il secondo, al contrario, con vincoli di orario e con le caratteristiche analoghe al servizio svolto in presenza.

3.2.3 Stato di sviluppo e attuazione del lavoro agile nella Provincia di Cremona

a) Fase sperimentale marzo 2019/marzo 2020

L'Ente, anche a seguito di specifiche giornate di studio e formazione in tema di lavoro agile effettuate alla fine del 2018 con l'Osservatorio sullo Smart Working del Politecnico di Milano, nel corso del 2019, ha attivato, in via sperimentale, alcune postazioni di lavoro agile, sulla base di proposte progettuali presentate dai dirigenti, in accordo con i dipendenti, dando priorità a particolari situazioni personali-familiari e/o di considerevole distanza tra il domicilio e la sede di lavoro, al fine di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'avvio della sperimentazione è stato preceduto dall'approvazione, da parte del Presidente, con atto n. 22 del 25.2.2019, di apposite misure organizzative con le quali, come suggerito dalla Direttiva n. 3/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, sono stati esplicitati e declinati i concetti di "flessibilità lavorativa" e di "valutazione per obiettivi" e sono state fornite puntuali indicazioni per lo svolgimento dell'attività in lavoro agile.

La fase sperimentale, la cui conclusione, originariamente prevista al 31 dicembre 2019, poi prorogata – con atto del Presidente n. 177/2019 - fino al 30 giugno 2020, ha visto l'attivazione di 12 progetti, che hanno coinvolto altrettanti dipendenti, sia con profilo tecnico che amministrativo, appartenenti a diversi settori

dell'Ente. La prosecuzione della fase sperimentale è stata opportuna per consentire la possibilità, da un lato, di incrementare la platea dei settori coinvolti fino ad interessare tutti gli ambiti lavorativi e di ampliare le fattispecie progettuali e, dall'altro, di consentire al settore Risorse umane e al settore Sistemi informativi di acquisire più dati e informazioni sui risultati ottenuti, per meglio definire e disciplinare le diverse tipologie di lavoro agile.

b) Fase emergenziale marzo 2020/dicembre 2021

La fase sperimentale in corso nella prima parte del 2020 è stata bruscamente interrotta dall'epidemia da Covid-19, a seguito della quale si sono succeduti, a livello di governo centrale, numerosi DPCM e, a livello regionale, numerose Ordinanze di Regione Lombardia, che hanno introdotto regole e limitazioni allo scopo di contenere la diffusione del contagio.

Si ricordano, in questa sede, in particolare, il DPCM 8 marzo 2020, per effetto del quale *"la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020",* e il DPCM 11 marzo 2020, che - per far fronte all'emergenza - ha definito il lavoro agile come la *"modalità ordinaria di svolgimento delle prestazioni lavorative"*.

A livello regionale, si richiama, in particolare, la ordinanza n.514 del 21 marzo 2020, che ha disposto la "*Sospensione presso le rispettive sedi e uffici decentrati dell'attività delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del d.lgs 165/2001 nonché dei soggetti privati preposti all'esercizio di attività amministrative di cui all'art. 1 della legge 241/1990, fatta salva l'erogazione dei servizi essenziali e di pubblica utilità, nell'ambito di quelli previsti dalla legge 146/1990, secondo le modalità ed i limiti indicati con specifico provvedimento del Presidente della Giunta regionale, sentito il Prefetto territorialmente competente"*.

Sulla base delle disposizioni richiamate, a seguito dell'aggravarsi delle condizioni epidemiologiche, l'Ente si è necessariamente e conseguentemente organizzato nel rispetto della nuova disciplina d'urgenza, effettuando una generalizzata applicazione del lavoro agile e prevedendo, invece, la presenza sul posto di lavoro limitatamente ai lavoratori addetti ai servizi indifferibili che non potevano essere svolti a distanza (in via principale polizia locale e addetti alla manutenzione e sorveglianza delle strade).

Il numero di dipendenti che ha svolto la propria attività in forma agile e con modalità semplificate durante il periodo emergenziale è, pertanto, progressivamente cresciuto.

La tabella che segue rappresenta l'andamento delle postazioni di lavoro agile attivate nel corso del 2020 ed evidenzia che nel periodo estivo-autunnale, in ragione del significativo allentamento della morsa pandemica, il numero di postazioni di lavoro agile si è leggermente ridotto.

Dipendenti in lavoro agile	2020																									
	Gennaio		Febbraio		1 – 16 Marzo		17 – 31 Marzo		Aprile		Maggio		Giugno		Luglio		Agosto		Settembre		Ottobre		Novembre		Dicembre	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
	4	8	5	8	31	66	81	110	81	114	83	114	81	112	72	110	63	100	60	100	65	104	65	101	61	98

La progressiva diminuzione dei contagi nel 2021 ha portato una progressiva riduzione anche delle postazioni di lavoro agile.

Dipendenti in lavoro agile	2021																							
	Gennaio		Febbraio		Marzo		Aprile		Maggio		Giugno		Luglio		Agosto		Settembre		Ottobre		Novembre		Dicembre	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
	55	87	56	89	59	93	54	87	48	83	43	74	42	64	41	62	39	67	34	64	9	21	9	22

Nella tabella che segue si dà evidenza, in termini percentuali, al rapporto fra il numero di dipendenti, suddivisi per settore/servizio di appartenenza, che nel corso del 2020 ha effettuato almeno una giornata di lavoro in modalità agile e il numero di dipendenti appartenenti a ciascun settore che potevano svolgere attività in lavoro agile.

Settore /Servizio	n. dipendenti che ha svolto almeno una giornata in lavoro agile nel 2020	n. complessivo dipendenti del settore	percentuale
Risorse economiche e finanziarie	9	9	100%
Risorse umane e provveditorato	19	22	86,36%
Lavoro e formazione	43	46	93,48%
Patrimonio ed edilizia scolastica	15	16	93,75%
Sistemi informativi e politiche europee	15	22	68,18%
Ambiente e territorio	47	47	100%
Infrastrutture stradali	33	71	46,48%
Coordinamento	5	6	83,33%
Segreteria generale	6	7	85,71%
Polizia provinciale	5	19	26,32%
totale	**197**	**265**	**74,34%**

Anche nell'ultimo trimestre del 2020 il contesto organizzativo è stato caratterizzato da una disciplina derogatoria rispetto alle regole generali; infatti, ai sensi dell'art. 263 del D.L. n. 34/2020, convertito con modificazioni in L. n. 77/2020, fino al 31 dicembre 2020, le pubbliche amministrazioni, in deroga alle misure di cui

all'articolo 87, comma 1, lettera a), e comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, sono state tenute ad *"organizzare il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità"*.

Nella tabella che segue si dà evidenza, in termini percentuali, al rapporto fra il numero di dipendenti, suddivisi per settore/servizio di appartenenza, che nel corso del 2021 ha effettuato almeno una giornata di lavoro in modalità agile e il numero di dipendenti appartenenti a ciascun settore.

Settore /Servizio	n. dipendenti che ha svolto almeno una giornata in lavoro agile nel 2021	n. complessivo dipendenti del settore	percentuale
Risorse economiche e finanziarie	8	9	88,89%
Risorse umane, serv. trasv. e progetti eu.	20	21	95,24%
Lavoro e formazione	34	82	41,46%
Patrimonio ed edilizia scolastica	10	14	71,43%
Sistemi inform. e polit. europee	6	7	85,71%
Ambiente e territorio	35	45	77,78%
Infrastrutture stradali	37	37	100,00%
Coordinamento	4	6	66,67%
Segreteria generale	9	10	90,00%
Polizia provinciale	4	5	80,00%
totale	**167**	**236**	**70,76%**

c) Fase post emergenziale accordi in essere al maggio 2022

La tabella che segue rileva gli accordi in essere maggio 2022 con la percentuale di dipendenti in lavoro agile per ciascun settore dell'Ente.

Settore	Numero dipendenti del settore	Nessun rientro	1 rientro/ settimana	2 rientri/ settimana	3 rientri/ settimana	4 rientri/ settimana	TOT dipendenti in lavoro agile	% dipendenti in lavoro agile
AMBIENTE E TERRITORIO	35	0	0	1	10	12	23	66%
SEGRETERIA GENERALE	22	0	0	0	3	4	7	32%
PATRIMONIO EDILIZIA SCOLASTICA	16	0	0	0	2	1	3	19%
RISORSE ECONOMICHE	9	0	0	0	0	5	5	56%
RISORSE UMANE, SERVIZI TRASVERSALI, PROGETTI EU	29	0	0	0	0	2	2	7%
COORDINAMENTO	5	0	0	0	2	0	2	40%
POLIZIA	17	0	0	0	0	0	0	0%
INFRASTRUTTURE STRADALI	78	0	0	0	5	0	5	6%
LAVORO E FORMAZIONE	82	0	0	0	3	7	10	12%
TOTALE	293	0	0	1	25	31	57	19%

d) La situazione in vigore al 31/12/2023

La tabella che segue rileva gli accordi in essere al 31/12/2023 con la percentuale di dipendenti in lavoro agile per ciascun settore dell'Ente

SETTORE	N° DIP. AL 31/12/2023	N° ACCORDI ATTIVI AL 31/12/2023	%
AMBIENTE E TERRITORIO	33	13	39,39%
INFRASTRUTTURE STRADALI, PATRIMONIO ED EDILIZIA SCOLASTICA	95	16	16,84%
LAVORO E FORMAZIONE	98	16	16,33%
RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE	7	5	71,43%
RISORSE UMANE, SERVIZI TRASVERSALI E PROGETTI EUROPEI	24	4	16,67%
SERVIZI INTERNI, TURISMO E CULTURA, PROGETTI SPECIALI PER LA PROMOZIONE DEL TERRITORIO	16	8	50,00%
SETTORE SEGRETERIA GENERALE -VIGILANZA - POLIZIA PROVINCIALE	25	5	20,00%
	298	**67**	**22,50%**

3.2.4 Il modello di lavoro agile della Provincia di Cremona

Come emerge dal tenore letterale delle norme richiamate, l'intento del legislatore fino ad oggi, sia in fase emergenziale ma anche in fase ordinaria, è stato quello di disegnare la cornice entro la quale ciascuna organizzazione dovesse e potesse individuare autonomamente, nel rispetto dei principi fissati in via generale, il proprio modello organizzativo adatto ed utile al proprio contesto.
Occorre, perciò, riprendere i concetti fondanti della L. 81/2017 e da essi ripartire, dopo lo smart working generalizzato, per progettare, attraverso una disciplina mirata, il consolidamento del lavoro agile.
Pertanto, la finalità del presente piano è quella di confermare un modello di lavoro agile adatto alla Provincia di Cremona, per arrivare al quale bisogna definire numerosi aspetti, quali assenza di un vincolo preciso spazio-temporale, alternanza con la sede di lavoro, orario di lavoro, monitoraggio e valutazione dei risultati.

Per creare un modello coerente in tutti i suoi aspetti, occorre in primo luogo individuare e definire, quali sono gli obiettivi principali che l'Ente intende raggiungere, tenuto conto del contesto organizzativo dell'Ente.

Gli obiettivi per cui si può implementare lo smart working, infatti, sono numerosi e tra loro differenti: maggiore produttività ovvero innalzamento della qualità del lavoro, riduzione degli spazi in affitto/in proprietà, bilanciamento tra vita personale e lavoro, minor impatto ambientale connesso alla riduzione del traffico cittadino e dell'inquinamento.

Nell'ottica di definire uno strumento "a misura", adatto alle peculiarità organizzative dell'Ente, è stato costituito, ad inizio 2021, un gruppo di lavoro interno composto da varie professionalità, rappresentative di competenze differenti, per una opportuna condivisione delle direttrici utili ad impostare lo schema del POLA e partecipazione alla stesura del presente documento.

3.2.5 Gli obiettivi del lavoro agile

Il lavoro agile è inteso come "*un approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione*" (risoluzione del 13 settembre 2016, punto 48, del Parlamento Europeo) e nel presente paragrafo sono individuati gli obiettivi che la Provincia intende perseguire attraverso tale tipologia lavorativa.

Si possono individuare come obiettivi prioritari, quelli di seguito indicati:

a) valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso un miglior bilanciamento tra vita personale e lavoro.

In ogni caso, rimane prioritaria l'esigenza dell'utenza interna ed esterna di poter fruire di idonee ed efficaci modalità di contatto con i lavoratori "agili", al fine di non ridurre la qualità e quantità dei servizi erogati.

b) diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati.

In ordine a questo obiettivo, va sottolineato come il lavoro agile costituisca, di fatto, una forma di lavoro che richiede autonomia e flessibilità.

Sotto il profilo dell'autonomia, il dipendente deve poter essere adeguatamente autonomo, pur nel rispetto della declaratoria delle responsabilità, e procedere nello svolgimento delle sue attività senza dover chiedere con frequenza indicazioni/istruzioni, lavorando principalmente per obiettivi.

Sotto il profilo della flessibilità, il lavoratore potrà operare con i ritmi che maggiormente rispondono alle proprie esigenze con due limiti: quello della contattabilità in alcune fasce orarie allo scopo di assicurare il rapporto di comunicazione con l'ente e quello disconnessione nella fascia notturna, fine settimana e festivi, come di seguito meglio indicato.

Autonomia e flessibilità possono essere ricondotte ad un unico denominatore, ossia il senso di responsabilità del lavoratore.

Del resto, il rapporto che lega, attraverso l'accordo individuale, datore di lavoro e lavoratore deve essere prioritariamente improntato alla fiducia, senza la quale la prestazione lavorativa non potrà essere svolta con efficacia.

Il rapporto di fiducia che lega responsabile e collaboratore non può prescindere dalle seguenti capacità manageriali:

- Gestione del tempo - lavoro
- Collaborazione
- Valorizzazione delle professionalità.

A tale proposito, resta fondamentale che il "responsabile" possa sviluppare e consolidare una efficace capacità di delegare ai propri collaboratori, una buona capacità di ascolto e di condivisione di informazioni e strumenti di lavoro, una significativa capacità di favorire la cultura della sperimentazione, passando anche attraverso una riorganizzazione o reingegnerizzazione di procedure e processi di lavoro, stimolando i collaboratori a migliorare le loro performance.

c) rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance

In merito a questo obiettivo, occorre ricordare che presupposto indispensabile per l'implementazione del lavoro agile è l'orientamento dell'amministrazione al raggiungimento dei risultati. A tale riguardo la Provincia di Cremona è dotata di un Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale, a carattere multidimensionale, rivolto ad orientare i lavoratori verso obiettivi di ente, ad aumentare il senso di appartenenza e di condivisione dei valori dell'amministrazione, il coinvolgimento del personale nei risultati e la valorizzazione del merito individuale. Il meccanismo premiante è connesso alla performance organizzativa, oltre che a quella individuale, e mira ad evidenziare il contributo assicurato dai dipendenti rispetto ai risultati della struttura di appartenenza, settore e, più in generale, ente.

Dal punto di vista della performance, il suddetto obiettivo risulta già dichiarato nei documenti programmatici dell'Ente. In considerazione della più ampia diffusione della modalità di lavoro in smart working.

A tal proposito si evidenzia che con delibera del Presidente della Provincia di Cremona n. 219 del 13.12.2021 è stato aggiornato il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale con l'introduzione di nuovi indicatori, ritenendo idoneo ed adeguato:

- ampliare il dizionario dei comportamenti organizzativi al fine di potenziare quelli utilizzabili per le valutazioni dei lavoratori agili e, al contempo, inserire le "competenze trasversali" codificate con il progetto di mappatura delle competenze condotto in questi ultimi anni;
- potenziare gli indicatori dello SSA includendo elementi di valutazione della performance organizzativa, come indicato dalle "Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance".

Si precisa che i lavoratori in smart working non potranno subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della eventuale progressione di carriera.

d) promuovere e diffondere le tecnologie digitali.

In ordine a questo obiettivo, occorre partire dal presupposto che le tecnologie digitali non sono intese solo come efficientamento interno per la rivisitazione e semplificazione dei processi dell'Amministrazione ma, anche, come soluzione prioritaria per l'interazione con gli utenti e per l'erogazione dei servizi. Sarà, pertanto, importante procedere al censimento dei processi interni e dei servizi affidati all'esterno, al fine di valutarne la loro digitalizzazione anche per rendere più agevole e veloce il dialogo con i cittadini e le aziende.

3.2.6 Le attività che possono essere svolte in lavoro agile

Come evidenziato dalla distribuzione per settore dei dipendenti autorizzati al lavoro agile, sopra riportata, la maggior parte delle attività, almeno in parte e per taluni aspetti, possono essere svolte in lavoro agile, sia in caso di rapporti di lavoro a tempo pieno che a tempo parziale, purché ricorrano alcune condizioni minime:

- è possibile svolgere da remoto almeno una parte della attività a cui è assegnata/o il/la lavoratore/lavoratrice, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche, messe a disposizione dall'amministrazione, idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti.

Quanto sopra consente di individuare quelle attività, di seguito elencate, intrinsecamente ed oggettivamente incompatibili con detta modalità, in quanto devono necessariamente essere svolte in presenza:

- agente, ufficiale e comandante della polizia locale

- esecutore tecnico, conduttore macchine operatrici, collaboratore tecnico in riferimento agli ambiti sia delle infrastrutture stradali sia del patrimonio ed edilizia scolastica
- autista
- collaboratore amministrativo ed istruttore amministrativo addetti ai servizi interni di uscierato
- addetti alla protezione civile

In ogni caso restano esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non utilizzabili da remoto.

Si indicano, in via esemplificativa e non esaustiva, ulteriori attività in linea di massima non efficacemente conciliabili con il lavoro agile e che pertanto richiedono una valutazione di fatto e di contesto:

- attività di segreteria del Presidente e del dirigente per gli aspetti di supporto ed ausilio che non possono essere svolti da remoto;
- attività che richiedono un contatto diretto con l'utenza interna e/o esterna che non risulti efficace se effettuato in via esclusiva con strumenti informatici;
- attività per le quali è necessario l'utilizzo di strumenti e supporti non digitali;
- attività di vigilanza, direzioni lavori e coordinamento della sicurezza sui cantieri per la manutenzione degli edifici scolastici, della rete stradale e degli altri lavori di competenza della Provincia;
- gestione cassa e magazzino economale.

Nel 2023 è stata svolta una più puntuale mappatura delle linee funzionali compatibili con le modalità di lavoro agile.

Al riguardo, con deliberazione n. 48 del 19.04.2023, il Presidente ha approvato il progetto di ricognizione delle attività che, all'interno dell'Amministrazione, possono essere svolte in lavoro agile, con l'obiettivo di valorizzare tale istituto come strumento organizzativo utile all'innovazione tecnologica ma, soprattutto, in grado di migliorare l'efficienza e di conseguenza i servizi che si forniscono ai cittadini e alle imprese.
La mappatura delle funzioni e delle attività ha tenuto conto dei seguenti criteri di valutazione:

AMBITO	CODICE	DOMANDA
Presenza del personale in modo continuativo	A	**L'attività è un processo autonomo o comunque gestibile a distanza?**
L'attività è gestibile a distanza	B	**L'attività può essere svolta in condizioni di autonomia organizzativa e gestionale?**
	C	**L'attività non richiede lo svolgimento di attività esterne in modo frequente (ispezioni, sopralluoghi, controlli esterni o controlli interni in sede)?**
	D	**L'attività non richiede di recarsi presso soggetti esterni (banca, tesoriere, agenzia delle entrate, sedi distaccate, ecc.)?**
Controllo e programmazione	E	**L'attività non richiede un controllo continuativo e costante da parte dei responsabili?**
Misurabilità dei risultati	F	**È possibile valutare l'attività sul risultato e non sul tempo del lavoro dedicato?**
Digitalizzazione aspetto soggettivo	G	**Il personale addetto a questa attività è professionalmente in grado di svolgere le attività a distanza?**
Digitalizzazione aspetto oggettivo	H	**La strumentazione necessaria per svolgere l'attività può essere utilizzata fuori sede ?**
	I	**L'acquisizione delle informazioni per lo svolgimento delle attività (es. protocollo) può avvenire anche a distanza?**
	L	**L'attività non utilizza archivi cartacei?**

Rapporti interni/esterni	M	**Il rapporto/relazione può essere gestito per tutte le tipologie di utenti da remoto?**
	N	**Il rapporto/relazione può essere gestito per tutte le tipologie di strutture da remoto?**

Con **deliberazione n. 143 del 30/10/2023** il Presidente ha approvato la mappatura delle attività da svolgere come lavoro agile suddivise per i diversi settori dell'Ente.

3.2.7 Le modalità attuative delle attività che possono essere svolte in lavoro agile

Gli aspetti inerenti alle modalità attuative del lavoro agile, nella loro disciplina generale, sono previsti nel documento "Regolamento per la disciplina del lavoro agile".

Per la disciplina del singolo caso di lavoro agile, si farà riferimento all'accordo individuale, nel quale sarà espressa la volontà delle parti, da un lato dell'amministrazione e, dall'altro, del lavoratore.
In questo paragrafo ci si limita a individuare alcuni principi generali:

- la durata è di norma individuata in un anno. In merito alla frequenza del lavoro agile si prevedono sino ad un massimo di 2 giornate a settimana;
-le fasce di contattabilità dovranno essere definite nell'accordo individuale e potranno avere durata diversa a seconda della tipologia delle attività svolte;
-diritto/dovere alla disconnessione: il prestatore di lavoro deve, in sostanza, disattivare le strumentazioni tecnologiche e le piattaforme informatiche di lavoro nella fascia oraria notturna a tutela della distanza tra spazi di vita privata e attività lavorativa;
- con riferimento agli obiettivi individuati negli accordi individuali, le parti prevedono le seguenti modalità di monitoraggio del raggiungimento degli stessi:

- reportistica settimanale (o quindicinale o mensile);
- riunioni e incontri programmati formali ed informali.

- la individuazione dei luoghi di svolgimento della prestazione

3.2.8 Il sistema di misurazione e valutazione della performance

In questo paragrafo ci si limita a qualche breve considerazione, rinviando il tema nei suoi termini più ampi e completi al sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, che, in quanto strumento dinamico, sarà opportunamente aggiornato ed integrato in modo coerente con lo sviluppo del lavoro agile.

Appare utile premettere come tale sistema sia finalizzato alla valutazione della performance:
a) con riferimento all'Ente nel suo complesso ("performance di ente");
b) con riferimento ai singoli settori nei quali è strutturato l'Ente ("performance organizzativa");
c) dei singoli dipendenti ("performance individuale").

La valutazione della performance individuale persegue il miglioramento continuo dell'organizzazione e lo sviluppo delle risorse umane dell'Ente da realizzare attraverso la valorizzazione delle competenze professionali e la responsabilizzazione dei collaboratori verso obiettivi misurabili e verso una maggiore autonomia nell'organizzazione delle proprie attività lavorative.

Il processo di valutazione delle performance individuali ha, pertanto, lo scopo di coinvolgere le persone nelle strategie e negli obiettivi dell'amministrazione, esplicitando, anche attraverso la declinazione dei comportamenti organizzativi con riferimento alle categorie C e B, il contributo richiesto ad ognuno per il raggiungimento di tali obiettivi; la definizione di un processo strutturato e formalizzato di assegnazione degli obiettivi, di verifica del loro stato di attuazione, di confronto fra i soggetti interessati, comporta uno scambio costante che consente di individuare percorsi di crescita delle competenze delle persone anche mediante percorsi formativi ed attività dedicate.

Da un punto di vista organizzativo i principali punti di forza del sistema di misurazione e valutazione in essere sono i seguenti:
• le attività svolte nell'ente sono, se non nella loro totalità, almeno in buona parte, individuate all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance in un sistema gerarchico di obiettivi (obiettivi di Ente, obiettivi di settore, obiettivi individuali);
• tutti i dipendenti lavorano per obiettivi;
• a tutti i dipendenti sono attribuiti comportamenti organizzativi, oggetto di verifica periodica da parte dei rispettivi responsabili.

In altri termini, il sistema di cui è dotato l'Ente orienta già i lavoratori verso il raggiungimento di obiettivi ed è finalizzato ad accrescere il senso di appartenenza e di condivisione dei valori dell'Amministrazione in ordine al coinvolgimento del personale nei risultati e alla valorizzazione del merito individuale. Il meccanismo premiante mira ad evidenziare il contributo assicurato da ciascun dipendente al raggiungimento dei risultati della struttura di appartenenza.

Alla luce di quanto sopra, dal punto di vista della performance, il citato elemento risulta chiaramente esplicitato nel sistema di valutazione e da tempo assunto quale principio cardine dell'Ente.

In considerazione della più ampia diffusione della modalità di lavoro agile si ravvisano spazi di potenziamento e di miglior definizione di alcuni elementi del sistema in essere, con particolare riferimento all'ambito dei comportamenti organizzativi e degli indicatori dello stato di salute dell'Ente.

3.2.9 I presupposti materiali necessari per il lavoro agile

A decorrere da marzo 2020, al fine di ottimizzare l'erogazione dei servizi durante il periodo dell'emergenza epidemiologica COVID-19, l'Amministrazione ha adottato una soluzione tecnica per consentire ai dipendenti, tramite un canale di comunicazione riservato tra dispositivi (VPN), di accedere in modalità 'desktop remoto' al proprio PC di ufficio. Il collegamento avviene utilizzando strumentazione messa a disposizione dall'Ente oppure strumentazione nella disponibilità del dipendente.

La scelta che l'Ente intende adottare per il futuro in un contesto a regime è quella incentrata sull'adeguamento ed incremento delle strutture digitali e non potrebbe essere diversamente posto che il lavoro agile è nato in concomitanza con l'affermarsi dello sviluppo digitale. In particolare:
a) per i dipendenti che svolgono attività amministrativa, si provvederà gradualmente alla sostituzione del pc fisso d'ufficio con un pc portatile a cui sarà associato un software VPN ed un router (di seguito, **KIT A**);
b) per i dipendenti tecnici che hanno una Workstation grafica e devono operare su autocad, si provvederà a fornire l'hardware Raspberry associato al software VPN e ad uno schermo con tastiera: tali strumenti consentiranno un collegamento RDP al pc fisso dell'ufficio (di seguito **KIT B**).

Nel caso di dipendente in lavoro agile con KIT A, tale strumentazione costituirà l'unica postazione per il dipendente medesimo in ufficio ovvero in altro luogo (il dipendente non avrà in ufficio il computer fisso).

Per ragioni di sicurezza la dotazione tecnologica viene messa a disposizione dall'ente mentre, da parte del dipendente, deve essere assicurata una efficace connessione rispondente a parametri espressamente individuati.

L'Ente, inoltre, si è dotato di ulteriori tecnologie digitali ritenute fondamentali per favorire ed incentivare nuovi modi di lavorare indispensabili per il lavoro agile, tenuto conto che la digitalizzazione permette di creare spazi di lavoro virtuali nei quali la comunicazione, la collaborazione e la socializzazione non dipendono da orari e luoghi di lavoro.

L'Ente ha, perciò, acquistato due licenze per l'utilizzo di una piattaforma digitale utile alla realizzazione di video-meeting e contestualmente ha incentivato l'utilizzo di piattaforme *open*. L'ufficio "Sistemi Informativi" ha tempestivamente formato la gran parte dei dipendenti circa l'utilizzo corretto di tali piattaforme per renderli strumenti di lavoro *"smart"* pienamente fruibili, in grado di consentire riunioni da remoto tra colleghi d'ufficio o tra uffici di enti differenti con pochi e semplici passaggi, senza eccessive perdite di tempo e risorse.

Affinché l'utilizzo di tali strumenti avvenga in modo sempre più efficace, occorre far leva sullo sviluppo di competenze digitali trasversali ai diversi profili professionali.

Va, infine, rilevato, che l'utilizzo di piattaforme informatiche si è concretizzato in maniera significativa anche con riguardo all'ambito formativo: numerosi sono stati i webinar seguiti dai dipendenti dell'Ente nel corso del 2020 e dei primi mesi del 2021. Tale modalità, seppur dipendente dai divieti di spostamento introdotti dalla normativa nazionale e regionale per far fronte alla pandemia, ha consentito lo svolgimento di attività formative, spesso secondo i tempi ritenuti più utili e congrui dai singoli partecipanti, senza spostamenti verso altre città, con evidenti ricadute in termini di risparmio di tempo e risorse.

3.2.10 I presupposti immateriali necessari per il lavoro agile

Il lavoro agile è strettamente connesso al concetto di cultura organizzativa, che ha il compito di aiutare l'ente ad affrontare lo scenario odierno, intrinsecamente mutevole e dinamico, e adattarsi continuamente al nuovo per cogliere le opportunità provenienti dall'ambiente esterno.

Spesso l'implementazione del cambiamento incontra ostacoli e resistenze da parte degli attori organizzativi. Tale transizione risulta, dunque, cruciale e richiede non solo un adeguato investimento di risorse, ma anche una corretta gestione delle persone, mirata a costruire una visione comune all'interno dell'organizzazione.

Pertanto, il successo dei cambiamenti organizzativi dipende dai comportamenti e competenze trasversali, che ognuno possiede sia pure con livelli diversi e che, comunque, sono sempre migliorabili attraverso un'apposita formazione.

La prestazione in lavoro agile richiede una certa proattività e capacità nel sapersi destreggiare tra i vari strumenti a disposizione acquisendo e sviluppando una mentalità dinamica, che accolga positivamente i cambiamenti e le criticità, in quanto opportunità di crescita, personale e professionale.

3.2.11 Le infrastrutture informatiche e gli sviluppi tecnologici

Lo sviluppo del lavoro agile è oggettivamente connesso allo sviluppo tecnologico ed alle dotazioni informatiche a disposizione dell'ente.

L'ente che, nel periodo dell'emergenza ha garantito senza soluzione di continuità la prosecuzione della propria attività amministrativa, intende mettere in atto un piano di implementazione delle infrastrutture in linea con gli sviluppi tecnologici e tenuto conto della sostenibilità finanziaria.
Saranno previsti, pertanto, investimenti progressivi relativi alla connettività ed ai dispositivi informatici in numero crescente nell'ottica di trasformare ogni postazione di lavoro fissa in una postazione mobile.

Circa i tempi e le modalità di svolgimento del piano di sviluppo digitale sarà ovviamente decisivo l'impulso del Responsabile della Transizione Digitale, a cui è affidato il ruolo di accompagnare l'ente verso la strada del rinnovamento.

3.2.12 I percorsi formativi

I presupposti immateriali di cui al punto 10 possono realizzarsi attraverso l'attività formativa, come coerentemente sarà compiutamente sviluppata nel Piano della formazione, rivolta, da un lato, ai dirigenti e posizioni organizzative e, dall'altra, ai dipendenti del comparto.

- Dirigenti e posizioni organizzative. La formazione sarà indirizzata ad incrementare, da un lato, le competenze digitali, e, dall'altra, le competenze necessarie per una diversa organizzazione del lavoro con particolar riguardo principalmente alla cura e allo sviluppo delle soft skills, il cui esercizio risulta indispensabile in generale nella vita lavorativa e, particolarmente, per una gestione efficiente del lavoro agile.

- Dipendenti del comparto. La formazione sarà indirizzata all'aggiornamento, da un lato, delle competenze digitali e, dall'altro, delle soft skills per l'auto-organizzazione del lavoro, per la cooperazione a distanza tra colleghi e per le interazioni a distanza anche con l'utenza.

3.2.13 Lo sviluppo del lavoro agile nel triennio 2024/2026

Alla luce e sulla base di una valutazione complessivamente positiva di questo strumento, che rappresenta un'interessante leva di ammodernamento della PA, l'ente intende investire in questa direzione in vista dell'obiettivo ultimo di assicurare che, nel corso del triennio 2024/2026, una percentuale crescente dei dipendenti, la cui attività è compatibile con il lavoro agile, siano ammessi a questa modalità lavorativa nelle condizioni sopra descritte.

I nuovi progetti di lavoro agile necessitano di essere attentamente calibrati, con particolare riferimento al numero delle giornate svolte non in presenza, affinché la minore compresenza in ufficio non riduca le occasioni di lavorare insieme ai colleghi su attività più creative e più interattive, tenuto conto che è proprio lo scambio attivo tra colleghi che genera innovazione nell'ambito della pubblica amministrazione.

Nel triennio 2024/2026 l'Ente mira a mantenere una percentuale intorno al 22,50% dei dipendenti, la cui attività sia compatibile con il lavoro agile.

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

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 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 1-bis, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale delle province);
- d.m. 11/01/2022, attuativo dell'articolo 33, comma 1-bis (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale delle province);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023

Il personale della Provincia di Cremona ha subito, a seguito del processo di riordino delle funzioni provinciali previsto dalla Legge n. 56/2014 e dalla conseguente Legge n. 190/2014, una drastica riduzione numerica. che di seguito viene rappresentata:

TOTALE: n. _298_ unità di personale di cui:
n. 291 a tempo indeterminato
n. 7 a tempo determinato (un dipendente di ruolo in aspettativa)
n. 253 a tempo pieno
n. 2 in aspettativa
n. 43 a tempo parziale

L'art. 1, commi 85 e seguenti, della Legge n. 56/2014 ha individuato le seguenti funzioni fondamentali per le Province:

a) pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;
b) pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;
c) programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;
d) raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
e) gestione dell'edilizia scolastica;
f) controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

La Provincia può, altresì, d'intesa con i Comuni, esercitare le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive.

Il nuovo CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 ha introdotto un nuovo sistema di classificazione del personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato delle amministrazioni del comparto articolato in quattro aree professionali denominate rispettivamente:

- Area degli Operatori;

- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati anche incarichi di EQ (ex Posizioni organizzative).

A ogni singola area corrispondono livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A al contratto che descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area e l'insieme dei requisiti generali indispensabili per l'accesso a ciascuna di esse.

In applicazione dell'art. 13 del CCNL 16 novembre 2022, a decorrere dal 1° aprile 2023 il personale in servizio alle dipendenze dell'Ente a tale data è inquadrato automaticamente nel nuovo sistema di classificazione con collocazione nelle nuove aree di cui sopra secondo le indicazioni della Tabella B di trasposizione automatica allegata al CCNL.

Nelle tabelle di seguito riportate viene rappresentata la situazione del personale in servizio, suddiviso nelle aree di inquadramento, distinta in relazione all'assegnazione a :

1. Funzioni fondamentali

FUNZIONI FONDAMENTALI	
PROFILO PROFESSIONALE	31/12/2023
DIRIGENTE	2
DIRIGENTE T.D.	2
TOTALE AREA DIRIGENZA	4
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	2
FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	1
FUNZIONARIO TECNICO	7
ESPERTO AMMINISTRATIVO*	15
ESPERTO ARCHIVISTA	1
ESPERTO ECONOMICO FINANZIARIO	6
ESPERTO SERVIZI AL LAVORO E SOCIALI	0
ESPERTO SISTEMI INFORMATIVI	5
ESPERTO TECNICO	28
FUNZIONARIO-UFFICIALE DI POLIZIA PROVINCIALE T.D.	1
UFFICIALE POLIZIA PROVINCIALE	1
TOTALE AREA DEI FUNZIONARI	67
AGENTE POLIZIA PROVINCIALE	5
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	24
ISTRUTTORE CONTABILE	8
ISTRUTTORE SISTEMI INFORMATIVI	3
CAPOZONA VIABILITÀ	0
ISTRUTTORE TECNICO	28
ISTRUTTORE TECNICO T.D.	2
AREA DEGLI ISTRUTTORI	70
AUTISTA	0
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	3
COLLABORATORE TECNICO	2
CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI	3
CENTRALINISTA NON VEDENTE	2
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	6
ESECUTORE TECNICO	26
TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI	42
TOTALE	183

* di cui un dipendente in aspettativa

2. Funzioni delegata Mercato del Lavoro

MERCATO DEL LAVORO	
PROFILO PROFESSIONALE	31/12/2023
DIRIGENTE	1
TOTALE AREA DIRIGENZA	1
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1
ESPERTO AMMINISTRATIVO	1
SPECIALISTA INFORMATICO STATISTICO	5
SPECIALISTA MERCATO E SERV.LAVORO	40
FUNZIONARIO MERCATO E SERV.LAVORO	0
FUNZIONARIO INFORMATICO STATISTICO	0
TOTALE AREA FUNZIONARI	47
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	6
ISTRUTTORE CONTABILE	3
ISTRUTTORE MERCATO DEL LAVORO	0
OPERATORE MERCATO DEL LAVORO	35
ISTRUTTORE TECNICO INFORMATICO	0
TECNICO INFORMATICO	4
TOTALE AREA ISTRUTTUORE	48
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	2
TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI	2
TOTALE	98

3. Funzioni delegate confermate da Regione Lombardia

FUNZIONI REGIONALI DELEGATE		
PROFILO PROFESSIONALE	AREA	31/12/2023
ESPERTO AMMINISTRATIVO	FUNZIONARI	1
SERVIZI PORTUALI		1
ESPERTO AMMINISTRATIVO t.d.	FUNZIONARI	2
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORI	1
SERVIZIO POLITICHE SOCIALI		3
ESPERTO TECNICO	FUNZIONARI	2
FUNZIONARIO TECNICO	FUNZIONARI	1
ISTRUTTORE CONTABILE	ISTRUTTORI	1
SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE		4
ESPERTO AMMINISTRATIVO	FUNZIONARI	1
FUNZIONARIO SERVIZI CULTURALI/TURISTICI*	FUNZIONARI	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORI	0
ISTRUTTORE TECNICO	ISTRUTTORI	1
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	OPERATORI ESPERTI	1
SERVIZIO TURISMO/CULTURA		4
UFFICIALE POLIZIA PROVINCIALE	FUNZIONARI	1
AGENTE POLIZIA PROVINCIALE	ISTRUTTORI	3
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORI	1
SERVIZIO VIGILANZA ITTICO VENATORIA		5
TOTALE		17

**** in aspettativa***

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato rispetto a funzioni fondamentali, delega Mercato del Lavoro e altre funzioni delegate confermate da Regione Lombardia:

Funzioni fondamentali

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 1-bis, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 11/01/2022, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- la Provincia evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 20,28 %;

- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale del 20,28 % si colloca al di sopra del 19,1% indicato come valore soglia dall'art. 4 del D.M. 11.1.2022;

- di conseguenza tali dati collocano l'Amministrazione nell'ambito di applicazione dell'art 6 del citato DM, il quale prevede che le province in cui il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti, risulti superiore al valore soglia della fascia demografica di appartenenza, debbano adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto sino al conseguimento, nell'anno 2025, del predetto valore soglia anche applicando un turn-over inferiore al 100%.

Pertanto il PTFP della Provincia di Cremona deve tenere conto della necessità di mantenere ed implementare la persistente azione di razionalizzazione della struttura organizzativa, attraverso l'impiego ottimale delle risorse e limitando i processi di reclutamento del personale allo stretto indispensabile da punto di vista organizzativo e funzionale.

Funzione delegata Mercato del Lavoro

La riforma in materia di servizi per l'impiego è stata adottata con la legge delega n. 183/2014 e con il d.lgs. n. 150/2015 (quest'ultimo entrato in vigore nel mese di settembre 2015). In particolare, con il d.lgs. n. 150/2015, i centri per l'impiego diventano a tutti gli effetti uffici "regionali" (con le specificità di cui sotto), posto che l'articolo 18 del decreto in parola stabilisce che "Allo scopo di costruire i percorsi più adeguati per l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano costituiscono propri uffici territoriali, denominati centri per l'impiego, per svolgere in forma integrata, nei confronti dei disoccupati, lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro e a rischio di disoccupazione, le seguenti attività…" e che l'articolo 34 del d.lgs. n. 150/2015 abroga espressamente il d.lgs. 469/1997, che prevedeva l'attribuzione alle province, tramite legge regionale, dell'organizzazione amministrativa e delle modalità di esercizio delle funzioni e dei compiti in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e politiche formative.

Con il decreto legge n. 78 del 19 giugno 2015 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 125/2015), all'articolo 15, commi 2 e 3, si prevede che "Allo scopo di garantire i medesimi livelli essenziali attraverso meccanismi coordinati di gestione amministrativa, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali stipula, con ogni regione e con le province autonome di Trento e Bolzano, una convenzione finalizzata a regolare i relativi rapporti ed obblighi in relazione alla gestione dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro nel territorio della regione o provincia autonoma.
Nell'ambito delle convenzioni di cui al comma 2 stipulate con le regioni a statuto ordinario, le parti possono prevedere la possibilità di partecipazione del Ministero agli oneri di funzionamento dei servizi per l'impiego per gli anni 2015 e 2016, nei limiti di 90 milioni di euro annui, ed in misura proporzionale al numero di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato direttamente impiegati in compiti di erogazione di servizi per l'impiego".
Tali importi sono stati poi incrementati nelle successive annualità.

Come noto, allo stesso tempo, il personale in servizio sulla funzione mercato del lavoro e politiche attive, in seguito alla Legge n. 56/2014 (Legge Delrio) e alla Legge n. 190/2014 era stato individuato all'interno delle province come personale soprannumerario interessato da processi di ricollocazione presso altri Enti, nella fattispecie Regione Lombardia.

Con la Legge di Bilancio 2018 n. 205/2017, l'art. 1 - comma 793 e seg. -, aveva previsto, allo scopo di completare la transizione in capo alle regioni delle competenze gestionali in materia di politiche attive del lavoro esercitate attraverso i centri per l'impiego che il personale delle città metropolitane e delle province, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso i centri per l'impiego e già collocato in soprannumero ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, **fosse trasferito alle dipendenze della relativa regione** o dell'agenzia o ente regionale costituito per la gestione dei servizi per l'impiego, **in deroga al regime delle assunzioni** previsto dalla normativa vigente e con corrispondente incremento della dotazione organica.

Tuttavia, con Legge regionale n.9/2018, all'art. 1, lette h), Regione Lombardia ha previsto la modifica dell'art. 4 della L.R. n. 22/2006 **delegando alle province ed alle città metropolitane talune funzioni relative al mercato del Lavoro** e disponendo, in merito al personale assegnato a dette funzioni, che:
"Per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1, il personale dei centri per l'impiego di cui all'articolo 1, comma 793, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020**) resta inquadrato nei ruoli delle province e della Città metropolitana di Milano. Tale personale non è considerato, in ragione della delega di funzioni di cui al comma 1, ai fini di quanto previsto dall'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190** (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato "Legge di stabilità 2015")."

Tale previsione è stata confermata anche dalla Legge di Bilancio 2019 n. 145 del 30/12/2018 che, all'art. 1, comma 270, ha modificato l'art. 1, comma 793, della Legge di Bilancio 2018, prevedendo che:
"Allo scopo di completare la transizione in capo alle regioni delle competenze gestionali in materia di politiche attive del lavoro esercitate attraverso i centri per l'impiego e di consolidarne l'attività a supporto della riforma delle politiche attive del lavoro di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni definiti ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, **il personale delle città metropolitane e delle province, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso i centri per l'impiego e già collocato in soprannumero ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190**, al netto di coloro che sono stati collocati a riposo alla data di entrata in vigore della presente legge, è trasferito alle dipendenze della relativa regione o dell'agenzia o ente regionale costituito per la gestione dei servizi per l'impiego, in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente e con corrispondente incremento della dotazione organica, **o in alternativa, nell'ambito delle deleghe delle funzioni trasferite con apposite leggi regionali, il personale resta inquadrato nei ruoli delle città metropolitane e delle province in deroga all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, limitatamente alla spesa di personale finanziata dalla predetta legislazione regionale.** Ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, le regioni, le agenzie o gli enti regionali costituiti per la gestione dei servizi per l'impiego calcolano la propria spesa di personale al netto del finanziamento di cui al comma 794.

Regione Lombardia, come sopra evidenziato, è stata l'unica regione che ha deciso di mantenere nei ruoli delle Province e della città metropolitana di Milano il personale dei centri per l'impiego.

Budget assunzionale personale storico c.d. "ex Madia"

Riguardo alla possibilità di assumere sulla funzione Mercato del Lavoro, poiché ai sensi della Legge di Bilancio 2019 n. 145 del 30/12/2018 "il personale resta inquadrato nei ruoli delle città metropolitane e delle

province in deroga all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, **limitatamente alla spesa di personale finanziata dalla predetta legislazione regionale**", le assunzioni a tempo indeterminato a copertura dei posti del personale storico cessato (c.d. ex Madia) devono essere contenute nel limite massimo di spesa definito da Regione Lombardia nell'ambito della Convenzione 2024-2026. Ciò comporta, in base a quanto scritto in Convenzione, "la necessità di una rigorosa e attenta programmazione nelle assunzioni anche nel riferimento al costo effettivo di ciascuna risorsa umana autorizzate da Regione Lombardia".

Pertanto si rinvia a successiva modifica o integrazione del piano dei fabbisogno 2024-2026, anche ad esito del completamento del piano di potenziamento, ogni valutazione in merito alla sostituzione per turnover di personale storico.

Piano di rafforzamento dei CPI

Si riepliloga, inoltre, la normativa relativa al Piano di Potenziamento dei CPI:

- l'art. 12 commi 3, 3 bis, 3 ter, 3 quater del DL 4/2019 come convertito dalla L.26/2019;

- l'art. 46 comma 1 del DL 25 maggio 2021, n.73, convertito con modificazioni dalla L.106/2021;

- l'art. 1 commi 85 e 86 della L. 30 dicembre 2021, n. 234;

- il Decreto Ministeriale n. 74/2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali relativo al Piano straordinario di potenziamento dei CPI;

- il Decreto Ministeriale n.59/2020 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di modifica del DM 74/2019;

- il Decreto Interministeriale MLPS- MEF del 14 aprile 2022, concernente il riparto dei fondi destinati agli oneri di funzionamento per i CPI per l'esercizio finanziario 2021;

- la DGR n.2389/2019 di approvazione del Piano regionale di potenziamento dei CPI e la relativa DGR di aggiornamento n.3837/2020;

- la DGR n.3319/2020 di approvazione dello schema d'intesa con Città Metropolitana di Milano e Province lombarde per il reclutamento di personale aggiuntivo per i Centri per l'Impiego;

- la DGR n.6697/2022 di approvazione dell'aggiornamento dello "Schema di intesa tra Regione Lombardia, Città Metropolitana di Milano e le Province lombarde per il reclutamento di personale aggiuntivo per i Centri per l'Impiego di cui alla DGR n.3319/2020 per il completamento del piano di potenziamento e per la valorizzazione del personale di cui all'art.34 del decreto legge n. 50 del 17 maggio 2022";

- la DGR n.6765/2022 di aggiornamento del "Piano regionale di potenziamento dei Centri per l'Impiego – aggiornamento della DGR 3837/2020 e della DGR 5101/2021 alla luce dello stato di avanzamento delle attività e del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)";

- la DGR n.749/2023 di aggiornamento del "Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego di cui al DM

74/2019 e al DM 59/2020 alla luce dell'inserimento nel piano nazionale di ripresa e resilienza - M5.C1 investimento 1 Potenziamento dei Centri per l'Impiego";

In particolare l'articolo 12, comma 3-ter, del D.L. 4/2019 (convertito in legge n. 26/2019) ha previsto che, **a decorrere dall'anno 2019**, le regioni e le province autonome, le agenzie e gli enti regionali, o le province e le città metropolitane, se delegate all'esercizio delle funzioni con legge regionale ai sensi dell'articolo 1, comma 795, della legge n. 2015/2017, **fossero autorizzate ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, fino a complessive 4.000 unità di personale da destinare ai centri per l'impiego**.

Tali assunzioni sono state precedute *ex lege* da un accordo in sede di Conferenza unificata, per concordare le modalità di ripartizione delle risorse stanziate.

Tale intesa, approvata in data 16 aprile 2019, ha previsto anche il piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro.

Regione Lombardia poi:

- con Deliberazione n° XI /3319 del 30/06/2020 ha approvato lo schema d'intesa con le province lombarde per il reclutamento del personale aggiuntivo per i CPI, nell'ambito del piano di potenziamento nazionale;

- con DGR n. 5101 del 26/07/2021, previo confronto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha deliberato di procedere all'assunzione diretta a tempo indeterminato del personale afferente al contingente di cui al precedente Piano di Rafforzamento del dicembre 2017, per il quale era prevista l'assunzione con contratto a tempo determinato triennale e successiva stabilizzazione;

- sulla base del proprio regolamento delle assunzioni, ha poi indetto concorso pubblico unico;

- avendo esaurito le graduatorie concorsuali regionali, con Deliberazione n. XI/6697 del 18/7/2022 ha dato mandato alle Province di attivare le procedure di reclutamento per consentire la copertura dei rimanenti posti vacanti.

-successivamente con DGR 7560/2022 del 15/12/2022, ha previsto, tra l'altro, una unità aggiuntiva di ex cat. D per lo svolgimento di attività di controllo sul territorio.

Pertanto, la Provincia di Cremona nel corso del 2022 e del 2023 ha provveduto ad indire i relativi concorsi, fatta eccezione per il concorso area Funzionari con profilo Specialisti del Mercato del Lavoro.

Infine con DGR 749/2023 Regione Lombardia ha adeguato il Piano di Potenziamento dei CPI, già in fase di attuazione, aggiornando anche il contingente di personale ripartito tra le diverse Province con DDUO del 25/8/2013 n. 1295.

Tale ultimo provvedimento (DGR 749/2023) ha distinto per la Provincia di Cremona tra :

- Contingente di personale a valere sul Piano di potenziamento pari a 76 unità così suddivise:

35 unità Area istruttori Profili professionali di Istruttore Mercato del Lavoro, Istruttore Tecnico Informatico, Istruttore Amministrativo

40 unità Area Funzionari Profilo Professionale Funzionario Mercato del Lavoro e servizi per il lavoro e Funzionario Informatico Statistico. Di questi ultimi 11 finanziati sui programmi PON/POC

1 Dirigente

- Limite prudenziale alle assunzioni a risorse finanziarie vigenti pari a 71 unità così suddivise:

33 unità Area istruttori Profili professionali di Istruttore Mercato del Lavoro, Istruttore Tecnico Informatico, Istruttore Amministrativo

37unità Area Funzionari Profilo Professionale Funzionario Mercato del Lavoro e servizi per il lavoro e Funzionario Informatico Statistico. Di questi ultimi 11 finanziati sui programmi PON/POC

1 Dirigente

Il contingente assunto al 31 dicembre 2023 è di 60 unità così ripartite:

- 2 unità - Specialista Informatico Statistico – ex Cat. D
- 4 unità - Tecnico Informatico – ex Cat. C
- 29 unità - Specialista in mercato e servizi per il lavoro – ex Cat. D
- 25 unità - Operatore del mercato del lavoro – ex Cat. C

Il contingente assunto entro marzo del 2024 è pari a 2 unità così ripartite:

- 1 unità – Istruttore Tecnico Informatico – ex Cat. C
- 1 unità - Funzionario Informatico Statistico – ex Cat. D

Il contingente ancora da assumere nel 2024, tenuto conto della rideterminazione operata dal decreto di Regione Lombardia n. 12595 del 25/8/2023 che ha autorizzato lo svolgimento dei concorsi nei limiti del c.d. "contingente precauzionale" e **tenuto, altresì, conto delle cessazioni avvenute a cui si aggiungono 2 ulteriori cessazioni dei primi mesi del 2024, è di 10 unità così ripartite :**

- 6 unità – Funzionario del mercato e servizi per il lavoro – ex Cat. D
- 4 unità - Istruttore del mercato del lavoro – ex Cat. C

Fermo restando i possibili rientri di un'unità dell'area Istruttori (operatori mercato del lavoro ex cat. C) e un'unità dell'area dei funzionari (specialista mercato del lavoro ex cat. D).
Occorre precisare che, ai sensi dell'art. 1, comma 258, L. 30-12-2018 n. 145, modificato dal D.L. 4/2019, *"..le* predette assunzioni **non rilevano in relazione alle capacità assunzionali** di cui all'articolo 3, commi 5 e seguenti, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ovvero ai **limiti previsti dai commi 557** e seguenti dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Altre Funzioni Delegate Confermate da Regione Lombardia

In data 26 gennaio 2022 con deliberazione presidenziale è stato approvato lo schema di "Intesa tra Regione Lombardia, UPL, Province lombarde e Città Metropolitana di Milano per il rilancio degli Enti e per l'esercizio delle funzioni regionali, confermate ex l.r. 19/2015 e l.r. 32/2015, e delle ulteriori funzioni regionali conferite - Biennio 2022-2023".

Il documento proposto da Regione Lombardia conferma in capo alle Province e alla Città Metropolitana di Milano l'esercizio delle funzioni delegate relative a protezione civile, cultura, vigilanza ittico-venatoria, turismo, politiche sociali e servizi portuali delle Province di Cremona e Mantova, nonché l'esercizio di altre funzioni quali servizi per il Lavoro, Ambiente, Governo del Territorio e gestione della Rete Escursionistica della Lombardia (REL), precisando ambiti di competenza e linee di indirizzo.

All'esercizio delle funzioni confermate sono preposti i contingenti di personale, come definiti in uno specifico documento allegato all'intesa, nel quale si indica per ciascuna provincia il contingente attuale ed il contingente ottimale.

Regione Lombardia, con l'intesa in argomento, riconosce la copertura dei costi del personale preposto alle funzioni delegate, nonché dei costi di esercizio delle funzioni medesime, determinati in spesa corrente e in conto capitale su base annuale e in previsione delle annualità di validità dell'Intesa (2022 – 2023). I relativi riparti finanziari sono formulati d'intesa con UPL e potranno essere rimodulati annualmente in proporzione al conseguimento dei contingenti ottimali di personale.

Tutte le spese per nuove assunzioni relative all'Intesa di cui sopra sono etero finanziate e quindi integralmente provenienti da risorse regionali.

Della precedente programmazione assunzionale 2023-2025 rimane da assumere nel corso del 2024 un'unità di istruttore amministrativo di cui è già stata espletata la procedura di mobilità dall'esterno, fermo restando che tale assunzione è interamente coperta dai finanziamenti regionali.

Nelle more della definizione della nuova Convenzione 2024-2025, degli appositi finanziamenti regionali ed in particolare della conferma del contingente ottimale, già previsto nella convenzione 2022-2023 per le politiche sociali e per il Runts per un numero pari a 2 unità per le politiche sociali (di cui 1 coperta a tempo indeterminato e 1 a tempo determinato), oltre ad 1 unità aggiuntiva per le attività del Runts (attualmente coperta a tempo determinato), si ritiene di programmare, su richiesta del Dirigente comptente per materia, l'assunzione a tempo indeterminato di 2 unità dell'area dei Funzionari (ex cat. D) da assegnare alle attività delle Politiche Sociali (Runts).
Si ritiene, altresì, su esplicita richiesta della presidenza, di programmare l'assunzione di un'unità dell'area degli Istruttori (ex cat. C) da assegnare alla funzione Cultura. Tali assunzioni sono subordinate alla sottoscrizione della nuova Convenzione di cui sopra e allo stanziamento regionale dei relativi finanziamenti.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che in base alla Nota integrativa al bilancio 2024-2026 (pag. 40) la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013**:** Euro 16.616.372,46
Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024, stanziato: Euro 7.424.450,00

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto che nella spesa per il lavoro flessibile non sono ricompresi i due incarichi dirigenziali, ad oggi in essere, ai sensi dell'art. 110 c.1 D.Lgs 267/2000.
Si precisa che viene rispettato l'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009**:** Euro 1.337.760,97
Spesa per lavoro a tempo determinato per l'anno 2024: Euro 232.925,00

La spesa calcolata è comprensiva di oneri ed irap.

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo come da attestazioni dei Dirigenti di Settore/Responsabili dei servizi depositate agli atti dell'Ufficio Personale.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Con comunicazione in data 27.04.2023 la Dirigente del Settore Risorse economiche e finanziarie, in riferimento al rispetto dei parametri per le assunzioni del 2023, ha attestato che:
1) secondo l'art. 9, comma 1-quinquies del d.l. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904 della l. 145/2018, ha approvato:
- nei termini di legge il bilancio di previsione 2024/2026 (DCP 5 del 19/02/2024),
- nei termini di legge l'ultimo rendiconto della gestione approvato (DCP 8 del 12/06/2023),
- il bilancio consolidato 2022 con DCP 15 del 27/09/2023;
ed ha garantito l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (Bdap), di cui all'art. 13 della l. 196/2009 entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione di tutti i documenti di programmazione economico-finanziaria;
2) non ha dichiarato il dissesto finanziario, e dai dati dell'ultimo rendiconto approvato, non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
3) ha conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali del 2022, come certificato in sede di rendiconto 2022;
4) ha approvato il Bilancio di previsione 2024/2026 assicurando gli equilibri di bilancio ed un saldo non negativo tra entrate e spese;
5) ha rispettato l'adempimento previsto dall'art. 27 del D.L. 66/2014 relativo alla certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica.

a.6) verifica Interventi a favore della disabilità

Come da prospetto informativo Legge n. 68/99, l'Ente alla data del 31/12/2023 risulta avere una scopertura rispetto alle quote d'obbligo.
Pertanto in relazione alle prossime assunzioni del piano di potenziamento dei Cpi dovranno essere previste riserve di posti per le categorie protette in base al suddetto ricalcolo della quota d'obbligo.

a.7) cessazioni programmate:

La tabella delle cessazioni fotografa le cessazioni già verificatesi a decorrere dall'anno 2022 e la stima di quelle programmate per il triennio 2024-2026, sulla base delle dimissioni rassegnate da parte del personale dipendente, nonché sulla base della lettura delle disposizioni vigenti che dispongono, rispettivamente, l'obbligo e la facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro, previa ricostruzione del fascicolo previdenziale del dipendente:

FUNZIONI FONDAMENTALI			
CESSAZIONI 2022			
N°	PROFILO PROFESSIONALE	IN SERVIZIO PRESSO	SPESA ANNUA CESSATI ANNO 2022
1	DIRIGENTE	SETTORE RISORSE UMANE, APPALTI E PROVVEDITORATO	58.128,40
2	CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI	27.276,54
3	FUNZIONARIO TECNICO	SETTORE PATRIMONIO ED EDILIZIA SCOLASTICA	35.626,16
4	DIRIGENTE	COORDINAMENTO	58.128,40
5	DIRIGENTE	SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO	58.128,40
6	ESPERTO TECNICO	SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO	31.245,96
7	CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI	27.276,54
8	ISTRUTTORE TECNICO	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI	28.768,08
9	ISTRUTTORE TECNICO	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI	28.768,08
10	ISTRUTTORE TECNICO	SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO	29.739,29
			383.085,84
CESSAZIONI 2023			
N°	PROFILO PROFESSIONALE	IN SERVIZIO PRESSO	SPESA ANNUA CESSATI ANNO 2023
1	FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO	SETTORE RISORSE ECONOMICHE FINANZIARIE	36.837,53
1	AUTISTA	SEGRETERIA GENERALE	26.604,02
1	ISTRUTTORE TECNICO	SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO	29.753,86
1	ISTRUTTORE TECNICO	SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO	30.435,21
1	ESECUTORE TECNICO	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI	26.826,80
1	ESPERTO TECNICO	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI	32.291,51
1	CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI	26.759,10
1	ESPERTO ECONOMICO-FINANZIARIO	SETTORE RISORSE ECONOMICHE FINANZIARIE	32.928,05
1	ESPERTO TECNICO	SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO	32.276,12
1	ESPERTO TECNICO	SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO	32.291,51
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SEGRETERIA GENERALE	29.677,88
1	ESECUTORE TECNICO	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI	26.817,42
1	ISTRUTTORE TECNICO	SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO	29.743,26
			393.242,27
CESSAZIONI 2024			
N°	PROFILO PROFESSIONALE	IN SERVIZIO PRESSO	SPESA ANNUA CESSATI ANNO 2024
1	ISTRUTTORE TECNICO	SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO	30.400,00
1	ISTRUTTORE TECNICO	SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO	30.600,00
1	ISTRUTTORE TECNICO	SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO	31.250,00
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE RISORSE UMANE, APPALTI E PROVVEDITORATO	31.150,00
1	ISTRUTTORE TECNICO	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI	30.650,00
1	DIRIGENTE	SERVIZI INTERNI, TURISMO E CULTURA, PROGETTI SPECIALI PER LA PROMOZIONE DEL TERRITORIO	62.200,00
			216.250,00
CESSAZIONI 2025			
N°	PROFILO PROFESSIONALE	IN SERVIZIO PRESSO	SPESA ANNUA CESSATI ANNO 2025
1	FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO	SETTORE RISORSE UMANE. SERVIZI TRASVERSALI E PROGETTI EUROPEI	33.400,00
1	ESPERTO AMMINISTRATIVO	SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO	33.300,00
1	AGENTE POLIZIA PROVINCIALE	POLIZIA	30.850,00
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SEGRETERIA GENERALE	30.550,00
1	FUNZIONARIO TECNICO	SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO	33.400,00

			161.500,00
CESSAZIONI 2026			
N°	**PROFILO PROFESSIONALE**	**IN SERVIZIO PRESSO**	**SPESA ANNUA CESSATI ANNO 2026**
1	ESECUTORE TECNICO	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI	27.700,00
1	AGENTE POLIZIA PROVINCIALE	POLIZIA	30.800,00
1	AGENTE POLIZIA PROVINCIALE	POLIZIA	30.800,00
			89.300,00
		TOTALE SPESA CESSAZIONI	**1.243.378,11**

MERCATO DEL LAVORO

CESSAZIONI 2023

N°	PROFILO PROFESSIONALE	IN SERVIZIO PRESSO	SPESA ANNUA CESSATI ANNO 2023
1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	MERCATO LAVORO	27.696,46
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	MERCATO LAVORO	29.673,92
			57.370,38

CESSAZIONI 2024

N°	PROFILO PROFESSIONALE	IN SERVIZIO PRESSO	SPESA ANNUA CESSATI ANNO 2024
1	SPECIALISTA INFORM. STATISTICO	MERCATO LAVORO	33.400,00
			33.400,00

CESSAZIONI 2025

N°	PROFILO PROFESSIONALE	IN SERVIZIO PRESSO	SPESA ANNUA CESSATI ANNO 2025
1	SPECIALISTA MERCATO E SERV.LAV	MERCATO LAVORO	33.300,00
			33.300,00

FUNZIONI REGIONALI POTENZIAMENTO-POC-PON

CESSAZIONI 2023

N°	PROFILO PROFESSIONALE	IN SERVIZIO PRESSO	SPESA ANNUA CESSATI ANNO 2023
1	OPERATORE MERCATO DEL LAVORO	SETTORE LAVORO E FORMAZIONE	30.275,40
1	SPECIALISTA MERCATO E SERV.LAVORO	SETTORE LAVORO E FORMAZIONE	32.883,24
1	SPECIALISTA MERCATO E SERV.LAVORO	SETTORE LAVORO E FORMAZIONE	32.883,24
1	OPERATORE MERCATO DEL LAVORO	SETTORE LAVORO E FORMAZIONE	30.275,40
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE LAVORO E FORMAZIONE	30.275,40
1	OPERATORE MERCATO DEL LAVORO	SETTORE LAVORO E FORMAZIONE	30.275,40
			186.868,08

CESSAZIONI 2024

N°	PROFILO PROFESSIONALE	IN SERVIZIO PRESSO	SPESA ANNUA CESSATI ANNO 2024
1	SPECIALISTA MERCATO E SERV.LAVORO	SETTORE LAVORO E FORMAZIONE	32.883,24
1	OPERATORE MERCATO DEL LAVORO	SETTORE LAVORO E FORMAZIONE	30.275,40
			63.158,64

CESSAZIONI 2026

N°	PROFILO PROFESSIONALE	IN SERVIZIO PRESSO	SPESA ANNUA CESSATI ANNO 2026
1	SPECIALISTA MERCATO E SERV.LAVORO	SETTORE LAVORO E FORMAZIONE	33.850,00

FUNZIONI DELEGATE

CESSAZIONI 2023

N°	PROFILO PROFESSIONALE	IN SERVIZIO PRESSO	SPESA ANNUA CESSATI ANNO 2023
1	AGENTE POLIZIA PROVINCIALE	POLIZIA	29.895,19
1	SOTTUFFICIALE POLIZIA PROVINCIALE	POLIZIA	32.451,22
1	ESPERTO AMMINISTRATIVO	SERV. INF. TURISMO E CULTURA	32.220,53

1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	TURISMO ED ECONOMIA	29.688,46
			124.255,40
CESSAZIONI 2025			
N°	**PROFILO PROFESSIONALE**	**IN SERVIZIO PRESSO**	**SPESA ANNUA CESSATI ANNO 2025**
1	AGENTE POLIZIA PROVINCIALE	POLIZIA	30.810,60
CESSAZIONI 2026			
N°	**PROFILO PROFESSIONALE**	**IN SERVIZIO PRESSO**	**SPESA ANNUA CESSATI ANNO 2026**
1	FUNZIONARIO SERVIZI CULTURALI/TURISTICI	SERV. INF. TURISMO E CULTURA	34.160,35

Rispetto ai piani dei fabbisogni 2022-2024 e 2023-2025 è stata ricalcolata la spesa per cessazione di personale togliendo l'Irap. Si precisa inoltre che, per l'anno 2023, le cessazioni sono state calcolate con l'applicazione degli aumenti contrattuali del CCNL 16.11.2022, mentre per l'anno 2022 le cessazioni sono state calcolate con l'applicazione degli aumenti contrattuali del CCNL 21.05.2018. Per il 2024, 2025 e 2026, le cessazioni sono state calcolate con l'applicazione dell'indennità di vacanza contrattuale maggiorata 6,7 volte, in base all'art. 1, comma 28 e ss. della legge del 30 dicembre 2023, n.213.

a.8) Piano fabbisogni 2024-2026 funzioni fondamentali

Atteso che, in applicazione delle regole di cui sopra e del decreto ministeriale attuativo 11/01/2022, una volta effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale, si rappresenta quanto segue:

• la Provincia di Cremona evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 20,28% da certificazione a firma del Dirigente del Settore Risorse Economiche e Finanziarie (allegato "A").

• con riferimento alla classe demografica di appartenenza della Provincia di Cremona, la percentuale del 20,28% si colloca al di sopra della percentuale del 19,1% indicata come valore soglia dall'art. 4 del D.M. 11.1.2022;

• di conseguenza tali dati collocano l'Amministrazione nell'ambito di applicazione dell'art 6 del citato DM, il quale prevede che le province in cui il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti, risulti superiore al valore soglia della fascia demografica di appartenenza, debbano adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto sino al conseguimento, nell'anno 2025, del predetto valore soglia anche applicando un turn-over inferiore al 100%.

Tabella sintetica del dato relativo alla Provincia di Cremona sulla base dei dati del rendiconto 2022 (ultimo rendiconto approvato):

MEDIA ENTRATE 2020-2022 TOTALI AL NETTO ESCLUSIONI	**48.897.150,05**
SPESA PERSONALE 2022 TOTALE AL NETTO ESCLUSIONI	**9.916.330,59**
VALORE SOGLIA (SPESE NETTE/ENTRATE NETTE)	**20,28%**

Pertanto in tale contesto e in attesa della definitiva valorizzazione del conto consuntivo 2023 che consente di ridefinire la fascia in cui si colloca la Provincia di Cremona per l'anno 2024, la programmazione del piano triennale dei fabbisogni di personale per le funzioni fondamentali deve tenere conto della necessità di mantenere ed implementare la persistente azione di razionalizzazione della struttura organizzativa, attraverso l'impiego ottimale delle risorse già in servizio e limitando i processi di reclutamento del personale allo stret-

to indispensabile nei casi di sostituzione per cessazione nei limiti della spesa di personale 2023 e tendendo ad un miglioramento del rapporto sopra rappresentato.

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2024-2026 annualità 2024 e delle indicazioni sopra esplicitate, si terrà solo della necessità di stabilizzare un'unità di personale precario in possesso dei requisiti previsti dalle norme di riferimento.

Rispetto alle annualità 2025-2026, tenuto conto che a decorrere dall'annualità 2025 la Provincia di Cremona dovrà applicare un *turn over* pari al 30% fino al conseguimento del "valore soglia", ad oggi si ritiene di non programmare assunzioni in attesa di verificare la capacità assunzionale in base ai dati del rendiconto 2023.

Tenuto conto delle cessazioni rappresentate nelle tabelle a.7), si procede alle seguente programmazione assunzionale per l'annualità 2024:

SOSTENIBILITA' FINANZIARIA - PROGRAMMA ASSUNZIONALE				
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO FUNZIONI FONDAMENTALI				
ASSUNZIONI 2024				
N°	**PROFILO PROFESSIONALE**	**SETTORE DI ASSEGNAZIONE**	**MOTIVAZIONE**	**SPESA ANNUA ASSUNZIONI**
1	ISTRUTTORE TECNICO	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI, PATRIMONIO EDILIZIA SCOLASTICA	ASSUNZIONE IN RUOLO A TEMPO INDETERMINATO MEDIANTE SCORRIMENTO DI GRADUATORIA O CONCORSO	31.200,00
				31.200,00

Si precisa che al fine di evidenziare il percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto, si riportano in sintesi i dati dell'Ente che sulle funzioni fondamentali

a fronte di una riduzione di spesa di personale per cessazioni :

- nelle annualità dal 2022 al 2024 pari ad € 992.578,11;
- nell'annualità 2025 pari ad € 161.500,00;
- nell'annualità 2026 pari ad € 89.300,00;

ha previsto una spesa complessiva dal 2022 al 2024 per assunzioni e progressioni verticali pari ad € 346.400,00, così suddivisa:

- progressioni verticali anno 2022 € 6.150,00;
- progressioni verticali anno 2023 € 19.950,00;
- assunzioni anno 2022 € 158.900,00;
- assunzioni anno 2023 € 130.200,00;
- assunzioni anno 2024 € 31.200,00;
- assunzioni anno 2025 €0;
- assunzioni anno 2026 €0.

Nel corso del 2024 infatti non verranno banditi nuovamente i posti di 2 esperti tecnici da assegnare al settore Ambiente e Territorio, in quanto le procedure già espletate nel corso del 2023 non hanno avuto esito positivo o sono andate deserte; pertanto il Dirigente di riferimento dovrà individuare soluzioni alternative.
La programmazione dell'assunzione nel corso del 2023 del Dirigente tecnico a tempo indeterminato viene sostituita con la programmazione di un incarico a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 , del d.lgs. n. 267/2000 anche al fine di non consolidare ulteriore spesa di personale, nelle more della verifica del valore soglia riferito al rendiconto 2023.

Rispetto ai calcoli rappresentati, si precisa quanto segue:
1) è stata ricalcolata la spesa per assunzione di personale per l'anno 2022, togliendo l'IRAP e applicando gli aumenti contrattuali previsti dal CCNL 16.11.2022;
2) la spesa di assunzione del personale programmata nel 2023-2025 è stata diminuita di 2 unità di esperto tecnico da assegnare al settore Ambiente e Territorio e di un'unità di Dirigente tecnico per il settore Infrastrutture stradali, Patrimonio ed Edilizia scolastica;
3) rispetto ai piani dei fabbisogni 2022-2024 e 2023-2025, è stata ricalcolata la spesa per cessazioni di personale togliendo l'Irap;
4) per l'anno 2023, le cessazioni sono state calcolate con l'applicazione degli aumenti contrattuali del CCNL 16.11.2022, mentre per l'anno 2022 le cessazioni sono state calcolate con l'applicazione degli aumenti contrattuali del CCNL 21.05.2018;
5) per il 2024, 2025 e 2026, le cessazioni sono state calcolate con l'applicazione dell'indennità di vacanza contrattuale maggiorata 6,7 volte, in base all'art. 1, comma 28 e ss. della legge del 30 dicembre 2023, n.213.

a.9) Piano fabbisogni 2024-2026 funzioni regionali delegate etero finanziate

ASSUNZIONI FUNZIONE DELEGATA MERCATO DEL LAVORO				
ASSUNZIONI 2024				
N°	**PROFILO PROFESSIONALE**	**IN SERVIZIO PRESSO**	**MOTIVAZIONE**	**SPESA ANNUA ASSUNZIONI ANNO 2024**
5	FUNZIONARI IN MERCATO E SERVIZI PER IL LAVORO	SETTORE LAVORO E FORMAZIONE	PIANO DI POTENZIAMENTO CPI – PROCEDURA CONCORSUALE	169.500,00
3	ISTRUTTORI MERCATO DEL LAVORO	SETTORE LAVORO E FORMAZIONE	PIANO DI POTENZIAMENTO CPI – PROCEDURA CONCORSUALE	93.600,00
				263.100,00

I 5 posti programmati per funzionari non sono comprensivi di una cessazione avvenuta nel febbraio 2024, per la quale è necessario mantenere il posto per sei mesi, a garanzia dell'esercizio eventuale del diritto al rientro in servizio.

I 3 posti programmati per istruttore non sono comprensivi di una cessazione avvenuta nel mese di febbraio 2024, per la quale è altrettanto necessario mantenere il posto per sei mesi, a garanzia dell'esercizio eventuale del diritto al rientro in servizio.

Eventuali ulteriori cessazioni in corso d'anno di personale, assunto con il potenziamento, verranno sostituite sino a completamento del piano medesimo.

ASSUNZIONI FUNZIONI DELEGATE CONFERMATE
ASSUNZIONI 2024 -RUNTS E POLITICHE SOCIALI

N°	PROFILO PROFESSIONALE	IN SERVIZIO PRESSO	MOTIVAZIONE	SPESA ANNUA ASSUNZIONI ANNO 2023
2	ESPERTI AMMINISTRATIVI	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI, PATRIMONIO EDILIZIA SCOLASTICA	COMPLETAMENTO ASSETTO DOTAZIONALE POLITICHE SOCIALI E UNITA' AGGIUNTIVA PER LE ATTIVITA' DEL RUNTS	67.800,00
ASSUNZIONI 2024 -CULTURA				
N°	PROFILO PROFESSIONALE	IN SERVIZIO PRESSO	MOTIVAZIONE	SPESA ANNUA ASSUNZIONI ANNO 2023
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	CULTURA	COPERTURA PARZIALE ASSETTO DOTAZIONALE CULTURA	31.200,00

Le assunzioni programmate per le funzioni delegate confermate sono subordinate alla definizione degli appositi finanziamenti regionali con la nuova Convenzione 2024-2025.

Rimangono da completare le seguenti progressioni verticali già programmate nei precedenti PTFP 2022-2024 e PTFP 2023-2025:

PROGRESSIONI VERTICALI				
N°	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	MOTIVAZIONE	SPESA ANNUA PROGRESSIONI
1	ESPERTO TECNICO	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI, PATRIMONIO EDILIZIA SCOLASTICA	RIQUALIFICAZIONE DELLA FIGURA PROFESSIONALE AFFERENTE ALLE ATTIVITÀ RELATIVE ALLA MANUTENZIONE STRADE E SICUREZZA PTFP 2022-2024	2.700,00
1	CAPOZONA VIABILITÀ	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI, PATRIMONIO EDILIZIA SCOLASTICA	RIQUALIFICARE PERSONALE INTERNO PER SVOLGERE IL RUOLO DI CAPO-ZONA PER L'ATTIVITÀ DI SORVEGLIANZA STRADALE PTFP 2023-2025	3.450,00
1	CAPOZONA VIABILITÀ	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI, PATRIMONIO EDILIZIA SCOLASTICA	RIQUALIFICARE PERSONALE INTERNO PER SVOLGERE IL RUOLO DI CAPO-ZONA PER L'ATTIVITÀ DI SORVEGLIANZA STRADALE PTFP 2023-2025	3.450,00
1	CAPOZONA VIABILITÀ	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI, PATRIMONIO EDILIZIA SCOLASTICA	RIQUALIFICARE PERSONALE INTERNO PER SVOLGERE IL RUOLO DI CAPO-ZONA PER L'ATTIVITÀ DI SORVEGLIANZA STRADALE PTFP 2023-2025	3.450,00
1	CAPOZONA VIABILITÀ	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI, PATRIMONIO EDILIZIA SCOLASTICA	RIQUALIFICARE PERSONALE INTERNO PER SVOLGERE IL RUOLO DI CAPO-ZONA PER L'ATTIVITÀ DI SORVEGLIANZA STRADALE PTFP 2023-2025	3.450,00
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SETTORE INFRASTRUTTURE STRADALI, PATRIMONIO EDILIZIA SCOLASTICA	RIQUALIFICAZIONE DELLA FIGURA PROFESSIONALE AFFERENTE ALLE ATTIVITÀ RELATIVE AI TRASPORTI ECCEZIONALI PTFP 2023-2025	3.450,00
1	ESPERTO TECNICO	SETTORE AMBIENTE E TERRITORIO	RIQUALIFICAZIONE DELLA FIGURA PROFESSIONALE AFFERENTE ALLE ATTIVITÀ RELATIVE ALLA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE PTFP 2023-2025	2.700,00
				22.650,00

- **certificazioni del Revisore dei conti:**
  Si dà atto che il Collegio dei revisori dei conti, con parere in data 12.04.2024, ha espresso parere favorevole sulla proposta di "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026" accertandone la conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente ed esprimendo specifica asseverazione sul rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio

- **stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

FUNZIONI FONDAMENTALI				
PROFILO PROFESSIONALE	31/12/2023	2024	2025	2026
DIRIGENTE	2	1	1	1
DIRIGENTE T.D.	2	2	2	2
TOTALE AREA DIRIGENZA	4	3	3	3
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	2	2	2	2
FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	1	1	0	0
FUNZIONARIO TECNICO	7	7	6	6
ESPERTO AMMINISTRATIVO	15	15	14	14
ESPERTO ARCHIVISTA	1	1	1	1
ESPERTO ECONOMICO FINANZIARIO	6	7	7	7
ESPERTO SERVIZI AL LAVORO E SOCIALI	0	0	0	0
ESPERTO SISTEMI INFORMATIVI	5	5	5	5
ESPERTO TECNICO	28	32	32	32
FUNZIONARIO-UFFICIALE DI POLIZIA PROVINCIALE T.D.	1	1	1	1
UFFICIALE POLIZIA PROVINCIALE	1	1	1	1
TOTALE AREA DEI FUNZIONARI	67	72	69	69
AGENTE POLIZIA PROVINCIALE	5	5	4	2
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	24	24	23	23
ISTRUTTORE CONTABILE	8	8	8	8
ISTRUTTORE SISTEMI INFORMATIVI	3	3	3	3
CAPOZONA VIABILITÀ	0	4	4	4
ISTRUTTORE TECNICO	28	24	24	24
ISTRUTTORE TECNICO T.D.	2	0	0	0
TOTALE AREA DEGLI ISTRUTTORI	70	68	66	64
AUTISTA	0	0	0	0
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	3	3	3	3
COLLABORATORE TECNICO	2	1	1	1
CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI	3	3	3	3
CENTRALINISTA NON VEDENTE	2	2	2	2
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	6	5	5	5
ESECUTORE TECNICO	26	22	22	21
TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI	42	36	36	35
TOTALE	183	179	174	171

MERCATO DEL LAVORO				
PROFILO PROFESSIONALE	31/12/2023	2024	2025	2026
DIRIGENTE	1	1	1	1
TOTALE AREA DIRIGENZA	1	1	1	1
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	1	1	1
ESPERTO AMMINISTRATIVO	1	1	1	1
SPECIALISTA INFORMATICO STATISTICO	5	4	4	4
SPECIALISTA MERCATO E SERV.LAVORO	40	39	38	37
FUNZIONARIO MERCATO E SERV.LAVORO	0	5	5	5
FUNZIONARIO INFORMATICO STATISTICO	0	1	1	1
TOTALE AREA FUNZIONARI	47	51	50	49

ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	6	6	6	6
ISTRUTTORE CONTABILE	3	3	3	3
ISTRUTTORE MERCATO DEL LAVORO	0	3	3	3
OPERATORE MERCATO DEL LAVORO	35	34	34	34
ISTRUTTORE TECNICO INFORMATICO	0	1	1	1
TECNICO INFORMATICO	4	4	4	4
TOTALE AREA ISTRUTTORE	48	51	51	51
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	2	2	2	2
TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI	2	2	2	2
TOTALE	98	105	104	103

FUNZIONI REGIONALI DELEGATE					
PROFILO PROFESSIONALE	AREA	31/12/2023	2024	2025	2026
ESPERTO AMMINISTRATIVO	FUNZIONARI	1	1	1	1
SERVIZI PORTUALI		1	1	1	1
ESPERTO AMMINISTRATIVO t.d.	FUNZIONARI	2	0	0	0
ESPERTO AMMINISTRATIVO	FUNZIONARI	0	2	2	2
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORI	1	1	1	1
SERVIZIO POLITICHE SOCIALI		3	1	1	1
ESPERTO TECNICO	FUNZIONARI	2	2	2	2
FUNZIONARIO TECNICO	FUNZIONARI	1	1	1	1
ISTRUTTORE CONTABILE	ISTRUTTORI	1	1	1	1
SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE		4	4	4	4
ESPERTO AMMINISTRATIVO	FUNZIONARI	1	1	1	1
FUNZIONARIO SERVIZI CULTURALI/TURISTICI*	FUNZIONARI	1	1	1	0
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORI	0	2	2	2
ISTRUTTORE TECNICO	ISTRUTTORI	1	1	1	1
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	OPERATORI ESPERTI	1	1	1	1
SERVIZIO TURISMO/CULTURA		4	6	6	5
UFFICIALE POLIZIA PROVINCIALE	FUNZIONARI	1	1	1	1
AGENTE POLIZIA PROVINCIALE	ISTRUTTORI	3	3	2	2
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORI	1	1	1	1
SERVIZIO VIGILANZA ITTICO VENATORIA		5	5	4	4
TOTALE		17	19	18	17

3.3.3 Formazione del personale

PREMESSA

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni formativi, correlati con gli obiettivi strategici dell'Ente, individua gli interventi di formazione da realizzare nel corso dell'anno.

La formazione e l'aggiornamento del personale sono una esigenza indefettibile e basilare, che costituisce parte integrante e concreta dell'organizzazione del lavoro, come uno dei fattori determinati per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione riveste un ruolo importante, oltre che per l'acquisizione di nuove competenze per l'accrescimento di quelle esistenti, anche come fattore di sviluppo professionale e innovazione.

In tale prospettiva, l'obiettivo principale della formazione viene ad essere quello della valorizzazione delle risorse umane, facendo leva non solo sulle conoscenze e competenze di tipo tecnico-professionale e relazionale, ma anche come stimolo alla motivazione, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento dei servizi, con positive ricadute sul benessere organizzativo.

Le indicazioni normative e contrattuali in materia di personale pubblico evidenziano peraltro l'obbligatorietà della formazione continua di tutto il personale.

Particolare importanza riveste l'attività formativa in materia di anticorruzione-trasparenza, in quanto rientra tra le misure anticorruzione obbligatorie da attuare, rappresentando uno dei più rilevanti strumenti gestionali per arginare il rischio di fenomeni corruttivi, intesi nell'accezione più ampia data dalla l. n. 190/2012 e quindi non confinata puramente all'ambito penalistico.

Nel corso del 2023, sono stati coinvolti in attività formative n. 248 dipendenti pari all'84 % del totale. Nel complesso sono state svolte 205 iniziative formative per un monte ore complessivo pari a 1388.

CONTENUTI DEL PIANO FORMATIVO

Il nucleo principale del Piano è rappresentato da interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diversi aree/servizi dell'Ente.

Una parte sostanzialedelle attività formative è riservata alla partecipazione dei dipendenti alla formazione del Portale "Syllabus, nuove competenze per le pubbliche amministrazioni" realizzato dal Dipartimento per la Funzione Pubblica.
Esso, al fine di consentire lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici, supportandone la crescita professionale, offre percorsi formativi mirati e differenziati, così da promuovere i processi di innovazione delle amministrazioni a partire dalla transizione digitale, ecologica e amministrativa. Un obiettivo in linea con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che individua nelle persone il "motore del cambiamento" della pubblica amministrazione. Al riguardo, conformemente alle direttive ministeriali, si fa presente che il citato Portale prevede, per lo svolgimento dell'attività formativa relativa alle 11 competenze digitali e per l'acquisizione di competenze in materia di cybersicurezza, una durata formativa potenziale, per singolo dipendente, pari a 25 ore e 41 minuti.

Specifiche sezioni del Piano potranno essere dedicate alla formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, misura prevista dal Piano Nazionale Anticorruzione e in materia di sicurezza sul lavoro quale misura obbligatoria. I fabbisogni formativi in tali ambiti vengono individuati, rispettivamente, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza in raccordo con i dirigenti e dal Responsabile del servizio prevenzione e protezione.

Il Piano comprende anche le iniziative volte al costante aggiornamento sulle materie e normative di interesse specialistico di competenza delle singole aree, in relazione alla esigenza di costante aggiornamento sulle novità normative, giurisprudenziali e tecniche.

FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE

La formazione trasversale specialistica riguarda azioni formative rivolte al personale dipendente di varie aree di inquadramento e profili professionali sulle materie di più estesa applicazione intersettoriale.

Le azioni formative specialistiche di tipo trasversale per l'anno 2024 verranno svolte compatibilmente con le risorse disponibili:

1. ETICA PUBBLICA
2. INTERVENTO FORMATIVO A SUPPORTO DELL'AGGIORNAMENTO DEL PIAO
3. FORMAZIONE SULLA SICUREZZA INFORMATICA (Syllabus)
4. GLI APPALTI SOTTO SOGLIA
5. COMPETENZE DIGITALI (Syllabus)

Anche nel corso del 2024 con particolare riferimento ai neoassunti, si svolgono corsi con formatori interni sulle seguenti tematiche:

- salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- protocollazione;
- utilizzo dell'applicativo JENTE nelle sue diverse funzionalità;
- codice di comportamento;
- formazione specialistica per i neoassunti del Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego

FORMAZIONE SPECIALISTICA CONTINUA

La formazione continua riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento, mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento della Provincia.

Di conseguenza la formazione deve porsi in linea con gli obiettivi strategici e operativi che l'ente ha fissato e rappresentare la risposta più pertinente ai bisogni rilevati.

In considerazione della riconosciuta importanza di questa formazione sono state messe a disposizione, compatibilmente con le risorse disponibili, dei dirigenti di settore risorse sufficienti per procedere con tempestività alla organizzazione/adesione di corsi volti a rinforzare le conoscenze e competenze specialistiche del personale assegnato.

SETTORE	BUDGET
Lavoro e formazione	€ 2.500,00
Risorse economiche e finanziarie	€ 2.500,00

Risorse umane, servizi trasversali e progetti europei	€ 2.500,00
Infrastrutture stradali, Patrimonio ed edilizia scolastica (Protezione Civile)	€ 7.000,00
Ambiente e territorio	€ 3.500,00
Segreteria generale (Affari Istituzionali - Programmazione - Affari Legali - Ufficio contratti - Polizia - Segreteria del Presidente)	€ 4.000,00
Servizi interni, turismo e cultura, progetti speciali per la promozione del territorio)	€ 2.500,00
TOTALE	**€ 24.500,00**

FORMAZIONE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Nell'anno 2024 sarà garantita la formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza che coinvolgerà tutto il personale della provincia di Cremona, previa valutazione del Responsabile della prevenzione della corruzione.
La frequenza ai corsi è considerata obbligatoria.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Le leggi vigenti prescrivono, in relazione alle diverse figure professionali, corsi di formazione ed addestramento in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Gli argomenti nonché le cadenze di aggiornamento sono previsti dalle normative e coinvolgono, a diversi livelli di specializzazione, tutti i dipendenti provinciali.

Le materie e gli argomenti oggetto di tale formazione vengono di seguito indicati:

- aggiornamento periodico lavoratori, preposti e dirigenti;
- nuova formazione per lavoratori, preposti e dirigenti;
- corso base formazione ed addestramento utilizzo attrezzature di lavoro e aggiornamento quinquennale;
- corso base formazione segnaletica stradale e aggiornamento quinquennale
- aggiornamento annuale RSPP e ASPP;
- aggiornamento annuale RLS;
- corso formazione rischio specifico per ragazzi in alternanza scuola-lavoro, tirocinanti e volontari servizio civile.

La descrizione in dettaglio delle singole azioni formative (contenuto, finalità e strumenti) è disponibile presso il Servizio Prevenzione e Protezione, così come approvate nella riunione periodica della sicurezza.

Si prevede di utilizzare anche la modalità e-learning per la fruizione di corsi di formazione in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per l'anno 2024 si prevede di realizzare un percorso trasversale in ambito di stress lavoro correlato, benessere organizzativo e comunicazione.

MODALITÀ FORMATIVA

Le attività formative possono essere anche programmate e realizzate con il sistema della didattica a distanza.

Nei caso in cui l'aggiornamento mirato e specialistico riguardi un numero ristretto di dipendenti si ricorre all'offerta a catalogo.

L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più qualificati in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi. In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni dirigente deve sollecitare.

DIMENSIONAMENTO DELLE RISORSE FINANZIARIE

Le risorse finanziarie destinate alla formazione sono allocate sugli appositi capitoli del bilancio provinciale.

MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

Il settore Risorse Umane, Servizi Trasversali e Progetti Europei cura la rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione, acquisisce e rilascia attestati di partecipazione, che sono a loro volta archiviati nel fascicolo personale del dipendente.

I relativi dati sono caricati nel programma informatico di gestione della formazione del personale che consente di documentare il percorso formativo di ogni dipendente.

Al fine di verificare l'efficacia della formazione, saranno svolti test di valutazione del livello di apprendimento raggiunto al termine di ogni singolo intervento formativo.

FEEDBACK

E' necessario affinché l'azione formativa sia efficace dare spazio anche alla fase di verifica dei risultati conseguiti in esito alla partecipazione agli eventi formativi.

Pertanto, *all'inizio e* al termine di ciascun corso, al partecipante potrà essere chiesto di compilare un questionario, contenente indicazioni e informazioni quali, in via esemplificativa:
- ex ante, le aspettative riguardo il corso e il grado di conoscenza preliminare dei contenuti;
- gli aspetti dell'attività di ufficio rispetto ai quali potrà trovare applicazione quanto appreso attraverso il corso;
- il grado di utilità riscontrato;
- il giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.

Il Dirigente di ciascun Settore inoltre ha il compito di verificare nell'applicazione quotidiana l'impatto della formazione sullo svolgimento delle prestazioni lavorative dei propri dipendenti.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Sez.	Sottosezione	Modalità di monitoraggio	Tempistica	Responsabili del monitoraggio
2	Valore pubblico	Secondo le modalità di cui all'articolo 6 e 10, comma 1, lett. b) del D.lgs.vo 150/2009	Entro il 30 giugno dell'anno successivo mediante la relazione annuale sulla performance, che e' approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione Il raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico si realizza nell'arco temporale precisato in ciascuno, nell'apposita sezione.	Tutti i dirigenti dell'Ente secondo le proprie competenze - OIV
2	Performance	Secondo le modalità di cui all'articolo 6 e 10, comma 1, lett. b) del D.lgs.vo 150/2009	Entro il 30 giugno dell'anno successivo mediante la relazione annuale sulla performance, che e' approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione	Segretario generale - OIV
2	Rischi corruttivi e trasparenza	Legge 190/2012 e D.Lgs 33/2013 smi	Entro il 15 dicembre mediante la relazione annuale del RPC sull'attuazione della misure di prevenzione della corruzione Attestazione dell'OIV sugli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza entro la scadenza prevista da ANAC	Responsabile prevenzione e corruzione OIV
3	Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio della performance organizzativa mediante l'introduzione nel piano degli indicatori dello stato di salute dell'amministrazione di nuovi indicatori connessi allo sw -- Osservazione degli impatti dello sw attraverso indicatori (Piano degli standard) che monitorano il trend dell'attività ripetitiva(ad esempio i tempi procedimentali -- Monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance	Monitoraggio annuale Monitoraggio triennale Su base triennale	Tutti i Dirigenti - OIV Tutti i Dirigenti - OIV OIV
3	Piano triennale dei fabbisogni di personale	Attuazione del Piano Monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance	Monitoraggio triennale Su base triennale	Dirigente del Settore Risorse umane, servizi trasversali e progetti europei: OIV

Il coordinamento della redazione del PIAO e della sua attuazione sono regolate dal decreto n. 17/ Coordinamento del 15/02/2022 con il quale è stato istituito un gruppo di lavoro trasversale.

ALLEGATI

2.2.a.1.	Albero della performance
2.2.a.2.	Obiettivi di performance
2.2.b.1.	Piano dei centri di costo
2.3.c.1.	Valutazione del rischio
2.3.d.1.	Gestione del rischio
2.3.d.2	Procedura per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (cd. whistleblowing)
2.3.e.1.	Elenco degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza 2023-2025
2.3.e.2.	Elenco dei Referenti in materia di trasparenza ed anticorruzione e Redattori
3	Piano delle Azioni Positive