

PROVINCIA DI MODENA	
All. _____	
N° 10519	Del 29/3/2019
Cl. 02-04-02	Prec. _____
NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PROVINCIA DI MODENA	
Anno 2015	Fasc. 9
Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni.	

PROVINCIA di MODENA PERVENUTO AL PROTOCOLLO
29 MAR. 2019
ASSEGNATO A _____

## ANNO 2018

### Premessa:

La presente relazione è redatta dal Nucleo di Valutazione della Provincia di Modena in conformità a quanto previsto dall'articolo 14 del Decreto legislativo n°150/2009 che individua tra i compiti del Nucleo, il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e la elaborazione di una relazione sullo stato dello stesso.

Nello svolgimento della propria attività il Nucleo si è avvalso della struttura tecnica permanente per la misurazione della performance e della valutazione del personale.

Nei punti seguenti, per ogni macro argomento trattato dal Nucleo è presente una sintetica descrizione dell'attività svolta nel corso dell'anno 2018 durante i due incontri organizzati presso la sede provinciale e il lavoro di backoffice realizzato.

I componenti esterni del Nucleo sono stati rinnovati il 30/11/2018 a seguito di selezione tramite avviso pubblico e rimangono in carica per la durata del mandato del Presidente della Provincia ovvero 4 anni. Il ruolo di Presidente del Nucleo è rivestito dal Segretario Generale.

### 1. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance

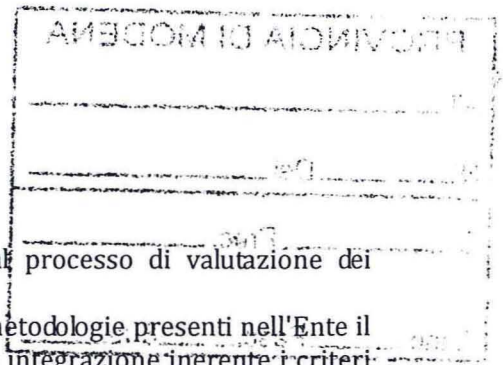
Nell'ambito delle procedure di valutazione dei risultati, il Nucleo ha proposto la metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali e ha adeguato le metodologie in essere inerenti il personale dipendente e le posizioni organizzative ai principi e alle norme previste dai D.Lgs 150/2009 e D. Lgs 141/2011 compattandole in un unico documento cosiddetto Sistema di misurazione e valutazione della performance. Di fatto si è trattato di introdurre il concetto di performance organizzativa e individuale e di integrare gli strumenti esistenti per il monitoraggio e la misurazione della stessa, essendo già presente da tempo una cultura della valutazione. Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti, delle posizioni organizzative, dei dipendenti è stato presentato ai dirigenti e alle organizzazioni sindacali ed è stato applicato in via sperimentale per la valutazione delle attività svolte nell'anno 2011.

Il Sistema approvato con Delibera di Giunta il 12/07/2011 ed integrato per la parte premiale il 29/12/2011 si è consolidato negli anni 2012 e 2013. Nel 2014 è stato aggiornato con Delibera di Giunta il 21/1/2014 a seguito della L. 213/2012 che prevede l'unificazione del Piano della Performance con il Piano Esecutivo di Gestione (art. 3 comma 1 lett. g) e per le rilevanti novità legislative in materia di anticorruzione e trasparenza intervenute rispettivamente con la L. 190/2012, con il D.Lgs 33/2013 e le delibere CIVIT/ANAC.

Per perfezionare la metodologia di valutazione dei dipendenti, sempre ispirandosi ai principi di differenziazione contenuti nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nonché di meritocrazia e selettività contenuti nell'art. 18 del D.Lgs 150/2009, si è revisionato il Sistema per la parte relativa ai dipendenti del Comparto approvando la modifica con Delibera di Giunta il 30/9/2014.

A seguito della riforma istituzionale delle Province con Legge 56/2014 e i conseguenti cambiamenti organizzativi interni intervenuti nell'Ente si è reso necessario adeguare, con





Atto del Presidente del 10/5/2016, i soggetti interessati al processo di valutazione dei dirigenti.

Sempre nell'ottica dell'integrità in un unico documento delle metodologie presenti nell'Ente il 13/1/2017 con atto n. 9 del Presidente è stata approvata una integrazione inerente i criteri per la valutazione delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle categorie. Pur rispettando i vincoli previsti dall'art. 9 del D.L. 78/2010 e le esigue risorse a disposizione, la metodologia prevede l'attribuzione del beneficio economico in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.

## 2. Piano della performance

Il ciclo di gestione della performance anno 2018 si sviluppa attraverso le linee programmatiche presentate al Consiglio provinciale e all'Assemblea dei Sindaci il 20/10/2014, gli indirizzi strategici, gli obiettivi strategici e operativi indicati nel Documento Unico di Programmazione approvato il 19/3/2018, le risorse assegnate con il bilancio annuale approvato lo stesso giorno, il Piano esecutivo di gestione e il Piano della performance approvato il 18/5/2018.

Il Piano della Performance adottato dalla Provincia di Modena e correttamente pubblicato sul sito nella sezione Amministrazione Trasparente, risulta coerente con il sistema integrato di pianificazione e controllo e con i documenti programmatici annuali.

Gli obiettivi posti dal Presidente e dal Segretario Generale tengono conto del contesto di difficoltà economica ed incertezza istituzionale in cui si sono trovati ad operare i dirigenti. Sono progetti incentrati prevalentemente sull'adeguamento dell'attività lavorativa alle nuove normative inerenti la legge urbanistica, gli appalti, l'accesso civico e la trasparenza, le riforme del pubblico impiego e della performance. Sono progetti che implicitamente prevedono una organizzazione e gestione flessibile del personale, una semplificazione e miglioramento tecnologico delle procedure, una trasparenza dell'azione amministrativa. A tutti i dirigenti è stato chiesto di mantenere una buona efficacia nel raggiungimento dei risultati, di assicurare un buon livello di servizi erogati, di dimostrare una certa perizia nell'individuare soluzioni finanziarie e organizzative.

Il Nucleo anche per l'anno 2018 ha tenuto conto di questa situazione ancora incerta apprezzando gli sforzi per i miglioramenti attuati.

La premessa metodologica redatta nel Piano a cui si rimanda per il dettaglio, illustra la struttura del documento che qui sinteticamente viene riportata:

- criteri per la valutazione dei dirigenti, posizioni organizzative, dipendenti, dei progetti speciali e di collaborazione esterna ed un richiamo al Piano di razionalizzazione ai sensi dell'art. 16 del D.L. 98/2011;
- performance organizzativa di Area con compilazione di indicatori del portafoglio dei servizi e dello stato di salute dell'amministrazione nei quali sono presenti dati che monitorano l'andamento dell'ultimo quinquennio;
- azioni premianti di performance individuale dei dirigenti redatte secondo lo schema concordato nella metodologia, di cui sono stati validati gli obiettivi e gli indicatori come riportato nella tabella finale del documento;
- sintesi dei processi mappati del piano triennale di prevenzione della corruzione che costituiscono azione premiante;
- azione premiante attribuita al Responsabile della trasparenza e anticorruzione;
- griglia di validazione del Nucleo attestante la coerenza degli obiettivi con gli indicatori, la presenza degli stakeholders e i riferimenti al Peg.

Il documento è stato validato positivamente il 2 maggio 2018.



Il monitoraggio intermedio degli obiettivi operativi del peg, delle azioni premianti strategiche e dell'attuazione delle misure organizzative anticorruzione è stato rendicontato al 30 luglio 2018.

Il documento complessivo al 31/12/2018 sarà visionato nel mese di Maggio anno 2019 durante la prossima valutazione delle prestazioni dirigenziali.

### **3. Relazione sulla performance**

Il ciclo di gestione della performance anno 2017, caratterizzato dalle fasi di programmazione, monitoraggio, rendicontazione, misurazione, valutazione e assegnazione della premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio ed è integrato con il sistema di gestione per la qualità di cui l'Ente si è dotato e con gli altri sistemi di pianificazione e controlli gestionali.

La Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi delle Aree e gli obiettivi individuali raggiunti dai dirigenti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive adottate.

Ai sensi dell'art. 14, commi 4 lettera c), e 6, del D.Lgs 150/2009, la Relazione è stata validata il 25 giugno 2018 e nello stesso giorno approvata dal Presidente con atto n. 85.

L'iter, come previsto in metodologia per la valutazione dei dirigenti, del personale, delle posizioni organizzative, del Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione, del Segretario Generale e l'incentivazione dei progetti speciali e delle collaborazioni esterne è stato rispettato. I criteri e le modalità di valutazione adottati e le differenziazioni di valutazione applicate sono tutte visibili in dettaglio nella Relazione e pubblicate nel sito nelle apposite sezioni dell'Amministrazione Trasparente.

Nella proposta di valutazione dei dirigenti per l'assegnazione dell'indennità di risultato il Nucleo ha tenuto conto del contesto normativo e istituzionale, delle difficoltà incontrate a seguito del dimezzamento del personale e delle scarse risorse finanziarie come tutto ben specificato nella premessa del documento e ha considerato gli interim per i soli dirigenti di servizio, in quanto i direttori di area sono in una posizione sovraordinata rispetto ai dirigenti ed è implicito nel loro ruolo l'eventuale assunzione ad interim di servizi appartenenti all'area che coordinano, ponendo come vincolo che l'indennità di risultato relativa agli interim assunti dai dirigenti di servizio non fosse superiore all'importo dell'indennità di risultato standard previsto per i direttori d'area.

### **4. Pesatura delle Posizioni organizzative**

Con atto n. 81 del 12/3/2013 la Giunta aveva definito i criteri per la pesatura, demandando al Nucleo di valutazione le interviste con i Direttori di Area.

Durante i colloqui tenutisi il 16 gennaio 2017 le P.O. sono state ripesate. Sono stati verificati i presupposti per la sussistenza stessa e individuati eventuali ulteriori posizioni organizzative su segnalazione del Direttore dell'area competente.

Con Atto del Presidente n. 22 del 27 gennaio 2017 si è concluso tale processo. Le P.O. sono 22. Nel 2018 sono state prorogate.

### **5. Indennità di Responsabilità di procedimento o progetto**

Con delibera n. 341 del 19/11/2013 la Giunta aveva approvato le linee di indirizzo relative all'individuazione e all'attribuzione delle responsabilità che danno titolo alla corresponsione di idonea indennità di responsabilità e con determinazione n. 109 del 02/12/2013 del Servizio Personale sono stati fissati i parametri di dettaglio attuativi.



Il Nucleo di valutazione il 09/04/2018 ha valutato le proposte di attribuzione inviate dai direttori d'area e ha definito la misura annua dell'indennità di responsabilità da erogare ai 4 dipendenti prescelti.

## **6. Trasparenza e integrità**

In data 18/04/2018 il Nucleo ha attestato la veridicità e l'attendibilità di quanto pubblicato al 31/3/2018 nella sezione Amministrazione Trasparente come da schema predisposto dall'Anac.

Il Nucleo ha preso atto che sotto il coordinamento del Responsabile della Anticorruzione e della Trasparenza e del suo ufficio di supporto, la sezione "Amministrazione Trasparente" è stata riprodotta in base a quanto stabilito nello schema allegato al citato D.Lgs. 33/2013 successivamente integrato dal D.lgs n°97/2016 e dalla Determina ANAC n° 1310 del 28 Dicembre 2016 che prevede la ripartizione in sottosezioni di primo e secondo livello con precise denominazioni; al fine di definire in maniera ancor più analitica il dettaglio delle informazioni in ragione delle competenze e delle responsabilità di aggiornamento è stata aggiunta una sottosezione di terzo livello. Nel dettaglio si precisa che l'Ente nel corso del 2018 ha proseguito il programma di aggiornamento della sezione amministrazione trasparente in coerenza con il D.lgs n°97/2016 e la Determina ANAC n° 1310 del 28 Dicembre 2016 monitorando in particolare l'aggiornamento della Sotto-sezione "Bandi di Gara e Contratti" che dal 2016 è stata ripartita in due sottosezioni: 1) "Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare"; 2) "Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura". La seconda sottosezione è stata a sua volta suddivisa in otto sottosezioni che comprendono:

- 1) gli atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture;
- 2) le pubblicazioni relative ai singoli contratti pubblici di lavori servizi e forniture previste dall'art. 37 del D.lgs. n.33/2013 modificato dal D.lgs 97/16, e dagli articoli 21 e 29 del nuovo codice dei contratti pubblici D.lgs 50/16;
- 3) i contratti di acquisti di beni e di servizi in corso di importo unitario stimato superiore a un milione di euro.

Nella sottosezione di 2°livello "Società Partecipate" della Sotto-Sezione di 1°livello "Enti Controllati", in attuazione del D.lgs 97/16, è stata inserita una ulteriore sottosezione di 3°livello relativa ai "Provvedimenti in materia di Costituzione, Acquisto, Gestione e Alienazione" relativi alle società partecipate, all'interno della quale è presente tra l'altro, la documentazione relativa al "Piano Operativo di Razionalizzazione delle Società Partecipate" che comprende l'Atto di approvazione del "Piano Operativo di Razionalizzazione delle Società" ex art 1 comma 611 e 612 della legge n°190/2014 con la Relazione sui risultati conseguiti o da conseguire, e la revisione straordinaria e ricognizione delle partecipazioni societarie ex art 24 del D.lgs175/16 con la relativa relazione tecnica.

All'interno della sottosezione di 2°livello "Enti di Diritto Privato Controllati" della sottosezione di 1°livello "Enti Controllati", è stata inserita un' ulteriore sottosezione dal titolo "Altri organismi partecipati" con l'elenco degli enti di diritto privato "non in controllo".

In questa sottosezione, in coerenza con l'art 22 del D.lgs 33/13, sono elencati gli enti di diritto privato costituiti, partecipati o vigilati dalla Provincia di Modena o nei quali sia a questa riconosciuto, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi.

Nella sottosezione "Catalogo di dati, metadati e banche dati" della sottosezione "Accessibilità e catalogo di dati, metadati e banche data", contenuta nella sottosezione "Altri Contenuti", è stato inserito l'elenco aggiornato delle banche dati possedute dall' amministrazione. In applicazione del D.lgs 97/16 è stata implementata la sottosezione di 1 Livello "Pagamenti



dell'Amministrazione" con la sottosezione di 2° livello "Dati sui pagamenti" in attuazione dell'art 4 bis comma 2 del Decreto sopracitato. In attuazione del Decreto Legislativo 30 Giugno 2016, n.126 è stato creato sul sito istituzionale, nella sottosezione "Bandi e moduli", un collegamento ipertestuale con la modulistica inerente l'apertura di autoscuola, l'unico procedimento dell'Ente che prevede la segnalazione di inizio di attività.(SCIA).

A partire dal mese di Luglio 2016 è iniziato un generale adeguamento della sezione istituzionale "Amministrazione Trasparente" alle prescrizioni previste dal decreto D.lgs n°97/2016 relative agli obblighi di pubblicazione con particolare attenzione alle sottosezioni di 1° livello : "Bandi di Gara e Contratti", "Altri contenuti/ Accesso Civico", Altri Contenuti/Accessibilità e Catalogo di dati, metadati e banche dati", "Personale".

In particolare, nella sottosezioni di 2° livello "Titolari di incarichi dirigenziali di vertice" e "Titolari di incarichi dirigenziali" della sezione di 1° livello "Personale", sono state rimosse in ragione del comunicato del Presidente di ANAC del 7 Marzo 2018 le singole dichiarazioni dei dirigenti e delle P.O con funzioni dirigenziali, relative agli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica mentre per quanto attiene la pubblicazione degli stati patrimoniali e reddituali del personale dirigenziale e delle P.O con funzioni dirigenziali e le relative spese di viaggio, tali documenti non sono al momento più oggetto di pubblicazione in applicazione della delibera ANAC n°382 del 12 Aprile 2017.

Relativamente alla pubblicazione delle retribuzioni, degli emolumenti a carico della finanza pubblica nonché delle spese per viaggi di servizio e missione dei dirigenti e posizioni organizzative con funzione dirigenziale, si è in attesa di un comunicato di ANAC, in ragione della sentenza della corte costituzionale n°20 del 23 gennaio 2019.

Nell'ambito della pubblicazione dei dati che l'amministrazione trasmette alle banche dati "PerlaPA", "S.I.C.O" (Ragioneria dello Stato), "Patrimonio della P.A" (dipartimento del tesoro del MEF) e B.D.A.P, in applicazione dell'art 9 bis del D.lgs 97/2016 è stato aggiunto il relativo collegamento ipertestuale al sito, inoltre è in corso l'aggiornamento per il collegamento anche con "S.I.Q.U.E.L". (Corte dei Conti) .

Per quanto riguarda l'effettiva operatività di quanto stabilito dall'art 9 bis del D.lgs 97/2016 relativamente al collegamento ipertestuale con le banche dati si rimane in attesa di un intervento correttivo del legislatore che consenta di superare le difficoltà applicative così come auspicato dalle linee guida ANAC di cui all'Atto di segnalazione n°6 del 20 Dicembre 2017.

In coerenza con le linee guida ANAC n° 1309 del 28 Dicembre 2016 e della circolare n°2/2017 del Ministero per la Semplificazione e della Pubblica Amministrazione, nella sottosezione di 1° livello Altri Contenuti /sottosezione "Accesso Civico", sono state pubblicate le nuove disposizioni organizzative relative all'applicazione dell'istituto dell'Accesso Civico" approvate con Atto del Presidente n°48 del 30 Marzo 2018 comprensive della modulistica necessaria per le richieste del cittadino aggiornata in coerenza con il nuovo regolamento U.E n°679/16 ed ex. D.lgs 10 Agosto 2018 n°101 che integra il D.Lgs. 196/2003.

A partire dal mese di Giugno 2017 con cadenza semestrale viene pubblicato il "Registro degli Accessi" che comprende l'elenco delle richieste di accesso civico semplice, generalizzato e quello ex L.241/90.

A partire dal mese di Settembre 2017 la Provincia di Modena partecipa quale amministrazione pilota al progetto del Ministero della Funzione pubblica "RiformAttiva", relativamente al tema dell' Accesso Civico. Nell' ambito di tale progetto l'ente ha organizzato uno specifico corso di formazione sull' Accesso Civico rivolto in particolare a dirigenti, funzionari e Posizioni organizzative nonché un seminario con i dirigenti e funzionari dei Comuni .

Infine nella sotto sezione "Pagamenti dell'Ente" è stato creato il collegamento con il sito "soldi pubblici" sito gestito dall'Agenzia per l' Italia Digitale d'intesa con il Ministero dell' Economia



tramite il quale è possibile accedere ai dati dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni e consultarli in relazione alla spesa sostenuta.

Neila sottosezione "Opere Pubbliche" è stato creato il collegamento con la banca dati per le amministrazioni pubbliche (BDAP) al fine di consentire l'assolvimento automatico degli obblighi di cui all'articolo 1 comma 32 della legge 190/12 per la parte lavori.

Nel corso del 2018 si è provveduto all'aggiornamento della sotto sezione "Organizzazione" in ragione del rinnovo del Presidente del Consiglio Provinciale avvenuto il 31 ottobre 2018.

Inoltre l'ufficio ha provveduto ad aggiornare il collegamento ipertestuale con il sito "perla PA" per la sottosezione di 1° livello Consulenti e Collaboratori e per la sottosezione di 1° livello Personale con riferimento agli Incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti.

Nella sottosezione enti controllati, nel corso del 2018, è stata aggiunta un'ulteriore sottosezione di 2° Livello dal titolo "altri contenuti" che riporta gli avvisi pubblici e le relative dichiarazioni ex D.lgs 39/13 relative alle nomine o designazioni dei rappresentanti della Provincia presso organismi che non rientrano tra enti controllati partecipati o vigilati dalla provincia. Nel corso dell'anno è stata implementata con diversa documentazione la sottosezione "bandi di concorso" in ragione dei concorsi e delle selezioni bandite dall'ente per il reclutamento di personale dopo diversi anni in cui tale attività non era consentita.

In ordine alle competenze sull'aggiornamento dei dati pubblicati, si evidenzia che la maggior parte degli adempimenti fa capo ai dirigenti che si occupano di attività specifiche (es: personale, affari generali, lavori Pubblici), nel contempo ciascun dirigente responsabile di struttura è a sua volta responsabile anche per i seguenti adempimenti relativi ad attività che sono comuni a tutti gli uffici ovviamente nel caso riguardino la propria Area o servizio di competenza quali in particolare :

- affidamento incarichi a consulenti e collaboratori;
- selezioni per incarichi professionali;
- scelta del contraente per affidamento di lavori, servizi e forniture;
- appalto e procedure negoziate;
- atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, corrispettivi e compensi.

Come tutto il portale, anche la sezione in parola è stata progettata puntando alla massima accessibilità ai soggetti disabili.

L'ufficio di supporto al Segretario Generale istituito con Delibera della Giunta Provinciale n° 80/2013 aggiornato con Atto del Presidente n°40 del 4 Marzo 2016, ha continuato a monitorare con cadenza quadrimestrale ((23/3/2018 – 20/7/2018 – 23/11/2018)) i dati e le informazioni presenti sul sito nella sezione Amministrazione Trasparente. Pur restando da implementare alcune sezioni, i dati richiesti dal D.Lgs, n.33/2013 e dal D.lgs 97/2016 sono presenti e aggiornati

## **7. Prevenzione della corruzione**

Con Atto del Presidente n°15 del 26 Gennaio 2018 è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018 -2020 integrato nel corso dell'anno con l' Atto del Presidente n°24 del 7 Febbraio 2018 e con l'Atto del Presidente n°103 del 19 Luglio 2018, con quest'ultimo è stata aggiunta la nuova Sezione (**Allegato C**), comprensiva della riclassificazione degli Enti partecipati e controllati, denominata: "Applicazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza agli organismi controllati, partecipati, vigilati, agli enti pubblici economici e vigilati e agli enti di diritto privato non controllati e non partecipati di cui all'art. 2-bis, comma 3, secondo periodo del D.lgs. n.33/2013," quale atto di indirizzo rivolto alle società e agli enti di diritto privato controllati, partecipati e vigilati dalla Provincia di Modena, agli enti pubblici economici e vigilati e ai soggetti di cui all'art.2-bis, comma 3, secondo periodo del D.lgs. n. 33/2013 e successive modificazioni.



Il Piano è un documento complesso in cui sono stati censiti n° 32 processi in gran parte ricadenti nelle quattro aree di rischio indicate dal Piano Nazionale Anticorruzione. Per ciascun processo sono state analizzate le diverse fasi di gestione (identificazione, analisi, valutazione e trattamento), ed è stato individuato il dirigente responsabile delle misure di trattamento.

In coerenza con le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione e degli indirizzi generali del Documento Unico di Programmazione 2018 (DUP) approvato con Delibera di Consiglio n. 14 del 19/03/2018, il Presidente della Provincia con Atto n° 67 del 18/05/2018, ha approvato il P.E.G integrato con il Piano della performance e il Piano di Prevenzione della Corruzione. Nel piano della performance, documento di programmazione strategica ed operativa, sono inseriti nella performance individuale, i processi mappati ai fini della gestione del rischio (azioni attuative della Legge n. 190/2012) e nella performance organizzativa, i due indicatori relativi all'assolvimento degli obblighi di trasparenza e anticorruzione entro il 30/12 e l'obbligo della consegna delle proposte migliorative del piano di prevenzione della corruzione entro l'anno che sono obiettivi strategici per ciascun dirigente. Entrambe le performance vengono valutate dal Nucleo di Valutazione ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato ai dirigenti, pertanto è stabilito che i dirigenti sono obbligati a rendicontare semestralmente l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione nel documento dello Stato di attuazione dei programmi (SAP) e nella Relazione sulla performance e l'ufficio di supporto al responsabile della corruzione provvede a valutare tali azioni attuative e migliorative. Nel corso del 2018 il Nucleo ha valutato la rendicontazione di entrambe le performance relative all'anno 2017 ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato ai dirigenti, e ha visionato la rendicontazione al 31/7/2018 dell'attuazione delle misure di prevenzione nel documento dello Stato di attuazione dei programmi (SAP).

## **8. Sistema dei controlli interni**

Con delibera di Consiglio n. 246 del 19 dicembre 2012 è stato approvato il Regolamento dei Controlli interni della Provincia di Modena.

Nei termini previsti per l'anno 2018, l'Ente ha stato trasmesso alla Corte dei Conti il Referto Annuale sul sistema dei controlli interni della Provincia di Modena relativo all'anno 2017, adottato sulla base delle Linee guida approvate dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti con Delibera n° 14 del 21 giugno 2018. Il documento comprende l'esito relativo al monitoraggio sulle seguenti tipologie di controllo: a) di regolarità amministrativa e contabile; b) di gestione; c) strategico; d) sugli equilibri finanziari; e) sugli organismi partecipati; f) sulla qualità dei servizi erogati.

In continuità con quanto effettuato negli scorsi anni, il controllo di regolarità amministrativa è stato effettuato mediante l'utilizzo della check list e integrato con l'esame dell'intero fascicolo e la richiesta di chiarimenti. In sintesi, il controllo successivo di regolarità amministrativa prevede l'individuazione degli atti contenuti nei Registri informatici di ogni singola Area o Servizio all'interno dei quali sono numerati e conservati per anno di adozione. Tale individuazione avviene in base a criteri preventivamente e formalmente individuati dal Segretario Generale, ed in particolare:

- campionamento per il quale è utilizzato un programma informatico che genera una sequenza casuale di numeri;
- dimensionamento del campione su base trimestrale nella misura del 10% degli atti assunti nel periodo.

Inoltre, in applicazione delle disposizioni di prevenzione della corruzione fissate dal comma 16, art.1 Legge 190/2012, viene effettuato un controllo ulteriore per i servizi con alto numero di atti dirigenziali sui provvedimenti relativi a: autorizzazioni, concessioni, forniture, affidamenti, aggiudicazioni e contributi.



Il Nucleo ha visionato i due report relativi all'anno 2018 prendendo atto che:

- l'ufficio di supporto al Segretario generale ha controllato n°289 atti dirigenziali pari al 14,4 % degli atti adottati;

A partire dall'anno 2019 verranno sottoposti a controllo di regolarità amministrativa anche alcune di tipologie di licenze per il trasporto merci in conto proprio, attività che non è stata fino ad ora oggetto di particolare monitoraggio in quanto presenta bassi profili di rischio corruttivo.

- in sede di richiesta chiarimenti, sono stati controllati n. 31 fascicoli rispettivamente dell'Area Lavori Pubblici, del Servizio Amm.vo lavori pubblici e del Servizio Lavori Speciali e Manutenzione Opere Pubbliche e Servizio Personale e Sistemi Informativi e Telematica e non sono state rilevate illegittimità.

In seguito a segnalazioni effettuate nei confronti dei dirigenti è stata verificata una maggior attenzione al rispetto dei tempi procedurali e un miglioramento della tecnica redazionale in ordine alle fasi istruttorie del procedimento; di norma si trovano indicate in atto le cause di eventuali sospensioni e/o interruzioni del termine di conclusione;

## 7. Pari opportunità

Nel corso del 2018 è stato aggiornato il sistema informativo provinciale sulla violenza di genere e il relativo portale web dedicato alla violenza di genere attraverso il quale è possibile reperire, oltre ai dati, informazioni relative a una vasta gamma di tematismi relativi alla violenza di genere quali: aspetti normativi, Bandi e finanziamenti per progettualità, Eventi e Servizi sul territorio provinciale, editoria elettronica.

E' stato dato vita al **Tavolo provinciale permanente per le politiche di genere** composto da consigliere/i e assessore/i con delega alle pari opportunità per l'applicazione del "Patto di Modena per la prevenzione e il contrasto della violenza maschile sulle donne in applicazione della Convenzione di Istanbul sulla base della legge per la parità della Regione Emilia-Romagna n. 6/2014.

Con determina n° 10 del 19/02/2018 si è rinnovato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell' art. 211.183/2010 - anno 2018. Nel corso del 2018 il Comitato Unico di Garanzia si è riunito n. 4 volte e precisamente il 7 maggio; 8 giugno; 14 settembre e il 17 dicembre.

Con determina n° 10 del 19 dicembre 2018 il Presidente ha approvato il nuovo **Piano triennale azioni positive 2019-2022**. Il Piano è uno strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità e per favorire l'uguaglianza sostanziale ed il benessere organizzativo sul lavoro tra uomini e donne.

Il 19 dicembre 2018 è stato Sottoscritto il "*Protocollo d'intesa tra la Consigliera di parità, L'Ispettorato del lavoro di Modena e l'Ordine dei Consulenti del lavoro di Modena*" al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni in materia di parità, pari opportunità e garanzie contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi, nonché compiti di diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione. A dicembre 2018 sono iniziate le attività riguardanti la predisposizione dell'avviso pubblico per la designazione delle Consigliere di parità effettiva e supplente quadriennio 2019-2023.

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