



PROVINCIA
DI REGGIO EMILIA

PIAO

-

**Piano Integrato
di Attività e Organizzazione**

2025-2027

Indice

	<i>Pag.</i>
Introduzione	1
Sezione 1 – L’Amministrazione: dati generali e di contesto	7
1.1 – Scheda anagrafica della Provincia di Reggio Emilia	8
1.2 – Analisi del contesto.....	10
Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione	28
2.1 – Valore pubblico.....	29
2.2 – Performance	51
2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza	56
Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano	57
3.1 – Struttura organizzativa	58
3.2 – Organizzazione del lavoro agile	63
3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale	66
Sezione 4 – Monitoraggio	98
4.1 Sistema di monitoraggio.....	99
4.2 Monitoraggio valore pubblico, performance e anticorruzione	100
4.3 Monitoraggio organizzazione e capitale umano.....	101

Allegati:

- **Allegato A)** “Piano Triennale per la Transizione Digitale 2024-26 – Aggiornamento 2025” (*parte integrante Sez. 2.1*)
- **Allegato B)** “Performance” (*parte integrante Sez. 2.2*)
- **Allegato C)** “Documento di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza 2025-2027” (*parte integrante Sez. 2.3*)

Introduzione

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

In via generale, il PIAO ha l'obiettivo di *"assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso"*. Le sue finalità sono dunque di:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Il PIAO ha, inoltre, l'obiettivo di razionalizzare, in un'ottica di integrazione e massima semplificazione, vari atti di pianificazione e programmazione, quali e per quanto qui interessa, ai sensi del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione":

- **Piano triennale dei fabbisogni di personale;**
- **Piani della formazione;**
- **Piano della performance (PdP)/Piano dettagliato degli obiettivi (PdO);**
- **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);**
- **Piano organizzativo del lavoro agile (POLA);**
- **Piano triennale delle azioni positive.**

Il decreto 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. Al fine di adeguare il Piano integrato di attività e organizzazione alle esigenze delle diverse pubbliche amministrazioni, il decreto, definisce, altresì, le modalità semplificate per l'adozione dello stesso, da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti. Le pubbliche amministrazioni sono tenute a conformare il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel citato decreto, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante dello stesso.

Con riferimento all'esercizio 2022, il PIAO è stato approvato in forma ricognitiva, stante i tempi e le modalità di entrata in vigore della previsione normativa; esso ha infatti incorporato i piani e gli strumenti programmatici già approvati dall'Ente secondo le modalità previgenti (Decreto del Presidente nr. 156 del 02/08/2022).

Il PIAO 2023/2025 della Provincia di Reggio Emilia, amministrazione con più di 50 dipendenti, è stato approvato con Decreto del Presidente n. 56 del 29/03/2023 e ss.mm.ii. e pubblicato ai sensi di legge. Il PIAO 2024/2026 è stato approvato con Decreto del Presidente nr. 18 del 13/02/2024 e ss.mm.ii.

Il PIAO 2025/2027, in una prospettiva di progressiva compiuta integrazione fra gli strumenti programmatici della Provincia, è strutturato, in forma unitaria ed in conformità alle previsioni redazionali di cui al Decreto n. 132/2022, in quattro sezioni, articolate in sottosezioni:

Sezione 1: “L’Amministrazione: dati generali e di contesto”, ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: 1.1 “Scheda anagrafica della Provincia di Reggio Emilia”, 1.2 “Analisi del contesto”.

Sezione 2: “Valore Pubblico, performance e anticorruzione”: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: 2.1 “Valore pubblico”, 2.2 “Performance”, 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”.

Sezione 3: “Organizzazione e capitale umano”: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: 3.1 “Struttura organizzativa”, 3.2 “Organizzazione del lavoro agile”, 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale”.

Sezione 4: “Monitoraggio”: indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti.

Il PIAO è uno strumento di programmazione adottato al termine del ciclo della programmazione finanziaria previsto dall’allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011; di seguito si richiamano, pertanto, i documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente, che ne hanno costituito il necessario presupposto:

- Documento Unico di Programmazione 2025/2027, approvato con deliberazione di Consiglio provinciale n. 42 del 19/12/2024;
- Bilancio di previsione 2025-2027, approvato con Deliberazione di Consiglio provinciale n. 43 del 19/12/2024.

Preme evidenziare come l’art. 1 del Decreto del Ministero dell’Economia e delle Finanze, di concerto con il Ministero dell’Interno e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri, del 25 luglio 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 181 del 4 agosto 2023, ad oggetto “*Aggiornamento degli allegati al decreto legislativo 23 giugno 2011, n.188, recante: «Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1e 2 della legge 5 maggio 2009, n.42»*”, abbia apportato modifiche al § 8 “*Il Documento unico di programmazione degli enti locali (DUP)*” del principio contabile applicato concernente la programmazione, modifiche essenzialmente finalizzate al recepimento delle novità introdotte dall’art. 6 del D.L. n. 80/2021 (Piano integrato di attività e organizzazione).

Anche in ragione della necessità di assicurare la congruità e la coerenza, interna ed esterna, dei documenti di programmazione degli enti locali a seguito dell’introduzione del PIAO, al fine di limitare duplicazioni e ridondanze, per l’analisi dei seguenti ambiti di contesto si rinvia al DUP 2025-2027:

- SeS – 2. Analisi strategica delle condizioni esterne
- SeS – 3. Analisi strategica delle condizioni interne

Si rinvia altresì al Bilancio 2025-2027, per gli approfondimenti finanziari.

Alcuni dei sopracitati ambiti di interesse vengono, comunque, ulteriormente approfonditi nelle specifiche sezioni del presente documento, al fine di sviluppare l’analisi di dettaglio propria della programmazione esecutiva.

Il Dup e il bilancio di previsione 2025/2027 della Provincia di Reggio Emilia sono visionabili al seguente link <https://www.provincia.re.it/aree-tematiche/bilancio/bilancio-di-previsione/bilancio-di-previsione-2025-2027-4/>

Nella Provincia di Reggio Emilia, compete al Segretario Generale, che assume anche l’incarico di RPCT, la proposta complessiva di PIAO da presentare al Presidente per la sua approvazione. Le diverse sezioni sono state, peraltro, elaborate, con il fattivo contributo dei dirigenti. Inoltre, il documento è stato redatto tenendo conto del complesso, particolarmente significativo, delle funzioni e servizi assunti in gestione associata per conto dei Comuni e delle Unioni del territorio.

Le funzioni e servizi gestiti in forma associata dalla Provincia di Reggio Emilia sono rappresentati nella tabella che segue. Preme evidenziare che il quadro complessivo delle attività che la Provincia svolge a servizio dell'intera area vasta contempla anche il "tavolo" per il coordinamento informatico e la promozione della trasformazione digitale del territorio provinciale (Provincia-Unioni di Comuni – Comune capoluogo).

Servizio associato	Convenzione vigente	Enti aderenti	Note	Servizio Referente	Scadenza
Funzioni in materia sismica	Convenzione per il conferimento alla Provincia di Reggio Emilia dell'esercizio delle funzioni in materia sismica di cui alla L.R. 19/2008 (approvata con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 19 del 25/11/2021)	Unione Bassa Reggiana Unione Comuni Pianura Reggiana Unione dei Comuni della Val d'Enza Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano Unione Terra di Mezzo Unione Tresinaro Secchia Comune di Albinea Comune di Quattro Castella Comune di Vezzano sul Crostolo	Dal Gennaio 2022, l'affidamento alla Provincia di Reggio Emilia dell'esercizio delle funzioni di cui alla LR 19/2008 in materia sismica, tramite convenzione con i comuni/unioni della Provincia (dal 01/01/2023 anche con il Comune di Reggio Emilia) è a tempo indeterminato.	Sicurezza Sismica, Edilizia e programmazione scolastica	Illimitata
Stazione Unica Appaltante	Convenzione per l'affidamento alla Provincia di Reggio Emilia delle funzioni di stazione unica appaltante e per i servizi di architettura e ingegneria (approvata con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 7 del 28/03/2024)	Agenzia Mobilità S.r.l. di Reggio Emilia ASP Carlo Sartori ASP Opus Civium Castelnovo Sotto ASP Reggio Emilia Città delle persone ASP Magiera Ansaloni Comune di Baiso Comune di Campagnola Emilia Comune di Carpineti Comune di Casalgrande Comune di Casina Comune di Castellarano Comune di Castelnovo Monti Comune di Fabbrico Comune di Rio Saliceto Comune di Rolo Comune di Rubiera Comune di San Martino in Rio Comune di Scandiano Comune di Toano Comune di Ventasso Comune di Vetto Comune di Viano Comune di Villa Minozzo Istituto Chierici IPSSC Filippo Re Istituto Russell Istituto Scaruffi-Levi-Tricolore Istituto Zanelli		Unità Amministrativa speciale per il PNRR e gli Investimenti	31/12/2027

		Prefettura di Reggio Emilia TIL Unione Comuni Pianura Reggiana Unione Terra di Mezzo			
Ufficio unico Avvocatura	Convenzione per la costituzione dell'ufficio comune per l'assistenza legale denominato "Ufficio Unico Avvocatura della Provincia di Reggio Emilia" (approvata con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 22 del 27/09/2022)	Comune di Albinea Comune di Bagnolo in Piano Comune di Baiso Comune di Bibbiano Comune di Brescello Comune di Cadelbosco di Sopra Comune di Campagnola Emilia Comune di Campegine Comune di Canossa Comune di Carpineti Comune di Casalgrande Comune di Casina Comune di Castellarano Comune di Castelnovo di Sotto Comune di Castelnovo ne' Monti Comune di Cavriago Comune di Fabbrico Comune di Gattatico Comune di Gualtieri Comune di Luzzara Comune di Montecchio Emilia Comune di Novellara Comune di Poggio Comune di Quattro Castella Comune di Rio Saliceto Comune di Rolo Comune di Rubiera Comune di Sant'Ilario d'Enza Comune di Scandiano Comune di Toano Comune di Ventasso Comune di Vetto Comune di Vezzano sul Crostolo Comune di Viano Comune di Villa Minozzo Unione Colline Matildiche Unione Terra di Mezzo Unione Tresinaro Secchia Unione Val d'Enza (adesione Unione Bassa Reggiana, in attesa di stipula)	Servizio di supporto che la Provincia ha reso disponibile per comuni e unioni, mettendo a frutto la consolidata esperienza maturata dall'Avvocatura interna nel patrocinio legale della Provincia in tutti gli ambiti in cui ciò si sia reso necessario, dai procedimenti risarcitori a quelli sanzionatori, con un'attenzione particolare al contenzioso in materia di appalti e contratti pubblici	Servizio Infrastrutture, mobilità sostenibile e patrimonio – UO Contenzioso e trasporti	31/12/2027
Ufficio Associato Legalità	Convenzione tra i comuni della provincia di Reggio Emilia e la		L'ufficio associato legalità (UAL) raccoglie e	Servizio Affari Generali	31/12/2029

	<p>Provincia stessa per l'esercizio di un ufficio associato di supporto alle attività connesse all'addendum ai protocolli di legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dell'edilizia privata e dell'urbanistica sottoscritti dai comuni della provincia di Reggio Emilia con la Prefettura di Reggio Emilia in data 19 novembre 2015 e 22 giugno 2016 (approvata con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 13 del 18/04/2024)</p>	<p>Tutti i Comuni della Provincia di Reggio Emilia</p>	<p>completa la documentazione necessaria ai controlli e la invia alla Prefettura, responsabile diretta degli accertamenti antimafia, attraverso il portale ministeriale BDNA e dotandosi altresì di appositi strumenti informatici interni per rendere più rapide le comunicazioni con i comuni.</p>		
<p>Sistema Bibliotecario</p>	<p>Convenzione per la partecipazione al sistema bibliotecario della provincia di Reggio Emilia (approvata con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 17 del 26/11/2020)</p>	<p>Albinea, Bagnolo in Piano, Baiso, Bibbiano, Boretto, Brescello, Cadelbosco di Sopra, Campagnola Emilia, Campegine, Canossa, Carpineti, Casalgrande, Casina, Castellarano, Castelnovo di Sotto, Castelnovo ne' Monti, Cavriago, Correggio, Fabbrico, Gattatico, Gualtieri, Guastalla, Luzzara, Montecchio Emilia, Novellara, Poviglio, Quattro Castella, Reggio Emilia, Reggiolo, Rio Saliceto, Rolo, Rubiera, San Martino in Rio, San Polo d'Enza, Sant'Ilario d'Enza, Scandiano, Ventasso, Vezzano sul Crostolo, Viano, Villa Minozzo</p>	<p>Dal 1993 è stato istituito il Sistema Bibliotecario della Provincia di Reggio Emilia con la finalità di garantire il miglioramento quantitativo e qualitativo dei servizi bibliotecari offerti ai cittadini</p>	<p>Unità Amministrativa speciale per il PNRR e gli Investimenti</p>	<p>31/12/2025</p>
<p>Ufficio procedimenti disciplinari e attività ispettive</p>	<p>Convenzione finalizzata all'adesione alla gestione associata dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD) e del Servizio ispettivo/all'adesione alla sola gestione associata dell'UPD/all'adesione alla sola gestione associata del Servizio ispettivo (schemi approvati con deliberazione di Consiglio provinciale n. 23 del 27/09/2022)</p>	<p>Comune di Brescello, Comune di Gualtieri, Comune di Guastalla, Comune di Luzzara, Comune di Novellara, Comune di Poviglio, Comune di Reggiolo, Unione Bassa Reggiana, Unione Montana Appennino, Unione Terra di Mezzo, Unione Val D'Enza</p>		<p>Servizio Generali Affari</p>	<p>31/12/2025</p>

Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui sopra è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci (rif. Art 8 Decreto 132/2022). Si specifica che, alla data di stesura del presente documento, il termine di approvazione dei bilanci di previsione 2025/2027 degli enti locali è stato differito al 28 febbraio 2025, con Decreto del Ministero dell'Interno del 24 dicembre 2024.

Il PIAO, ad avvenuta approvazione, viene pubblicato:

- sul profilo istituzionale dell'Ente - sezione Amministrazione Trasparente – sottosezioni:

sottosezione di primo livello "Disposizioni generali" sottosezione di secondo livello "Atti generali"	Art. 6, co. 4, D.L. n. 80/2021, convertito L. n. 113/2021
sottosezione di primo livello "Personale" sottosezione di secondo livello "Dotazione organica"	Art. 12, co. 1, D.lgs. n. 33/2013
sottosezione di primo livello "Performance" sottosezione di secondo livello "Piano della Performance"	Art. 16, co. 2, D.lgs. n. 33/2013
sottosezione di primo livello "Altri contenuti" sottosezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione"	Art. 10, co. 8, lett. b), D.lgs. n. 33/2013
sottosezione di primo livello "Altri contenuti" sottosezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati"	Art. 10, co. 8, lett. a), D.lgs. n. 33/2013

Le differenti pubblicazioni nella sezione "Amministrazione trasparente" possono anche essere sostituite da un collegamento ipertestuale alla prima sezione in cui si effettua la pubblicazione, in attuazione dell'art. 9 del D.lgs. 33/2013.

- sul portale attivato dal Dipartimento della Funzione Pubblica per l'inserimento dei Piani da parte delle pubbliche amministrazioni e nel quale sono consultabili anche le linee guida elaborate dalle competenti autorità <https://piao.dfp.gov.it/>

1. L'Amministrazione: dati generali e di contesto

1.1. Scheda Anagrafica della Provincia di Reggio Emilia

Scheda		Note
Ente	Provincia di Reggio Emilia	
Codice fiscale / P IVA	00209290352	
Codice Ente / ISTAT	035	
Sede	Corso Garibaldi, 59 42121 Reggio Emilia	
Telefono	Centralino 0522/444111	
Sito internet	https://www.provincia.re.it/	
PEC	provinciadireggioemilia@cert.provincia.re.it	
Superficie Totale	2.291,14 kmq	Dati ISTAT anno 2024 https://asc.istat.it/ASC/
Popolazione	525.586*	* popolazione legale accertata attraverso il censimento del 2021 (cfr. DPR 20 gennaio 2023, pubblicato in GU n.53 del 03-03-2023 – S:O: n. 10)
Dipendenti	169 dipendenti a tempo indeterminato o con incarichi ex art. 90 e 110 TUEL in servizio al 31/12/2024 (rif. Modalità calcolo tab. 1 conto annuale) 0,06 unità/anno di personale con contratto flessibile (rif. Modalità calcolo tab 2 conto annuale)	Per l'analisi dell'organizzazione e del personale si rinvia alla Sezione 3 del Piao "Organizzazione e capitale umano". Si specifica che , in considerazione del fatto che sia il Decreto Ministeriale 30 giugno 2022, sia l'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021, non forniscono chiarimenti in merito alle modalità di calcolo del numero dei dipendenti, e anche le linee guida emanate nel comparto, in particolare da ANCI, suggeriscono un sistema (numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si approva il PIAO, secondo le modalità di calcolo utilizzate per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, ovvero sulla base dei cedolini stipendiali erogati al personale che accede ai fondi della contrattazione integrativa) non praticabile in quanto non sono ancora disponibili i dati del Conto annuale per l'anno 2024 e non si dispone delle relative istruzioni e degli adeguamenti software al gestionale, vengono esposti, nella presente

		<i>scheda, i dati elaborati secondo le istruzioni del conto annuale relativo all'anno 2023 per le tabelle T1 e T2</i>
Risorse Finanziarie	<p>Totale entrate finali (Titoli da 1 a 5): Euro 113.329.938,70</p> <p>Totale spese finali (Titoli da 1 a 3): Euro 114.819.123,05</p>	<i>Previsioni di entrata e spesa del Bilancio di previsione 2025-2027, annualità 2025, approvato con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 43 del 19.12.2024</i>
Composizione Gruppo Amministrazione Pubblica	<ul style="list-style-type: none"> • Agenzia per la Mobilità Srl; • ACER Azienda Casa Emilia Romagna Reggio Emilia; • ASP Reggio Emilia Città delle Persone; • LEPIDA scpa; • A.C.T. Azienda consorziale Trasporti; • C.R.P.A. Scpa; • Fondazione "I Teatri di Reggio Emilia"; • T.I.L. (indiretta); • Ente gestione parchi Emilia centrale; • Fondazione Palazzo Magnani 	<i>Per l'analisi delle relazioni societarie e del GAP si rinvia al DUP 2025-2027 e al decreto del Presidente n.242 del 11/12/2024 ad oggetto "Verifica del gruppo Provincia di Reggio Emilia e dell'area di consolidamento – Esercizio 2024"</i>
Composizione e ruolo degli organi di indirizzo e di governo	<p>Presidente: Giorgio Zanni</p> <p>Per informazioni di dettaglio su composizione e ruolo degli organi di indirizzo e di governo (Presidente, Consiglio provinciale e Assemblea dei Sindaci): si rinvia al sito istituzionale dell'Ente</p>	<p><i>Organi di indirizzo e di governo</i></p> <p>https://www.provincia.re.it/istituzione/organi-di-governo/</p>
Statuto	<p>Approvato dall'Assemblea dei Sindaci con deliberazione n. 5 del 22/07/2015, in vigore dal 24/08/2015; modificato dall'Assemblea dei Sindaci con deliberazione n. 5 del 9/05/2019, in vigore dal 5/07/2019,</p>	<p><i>Statuto:</i></p> <p>https://www.provincia.re.it/istituzione/statuto-e-regolamenti/statuto/</p>

1.2. Analisi del contesto

Il primo passo per la corretta identificazione della programmazione degli obiettivi di una amministrazione e degli indicatori adeguati alla loro misurazione è l'analisi del contesto interno ed esterno che caratterizza il territorio e l'ambiente nel quale l'Ente si trova ad operare, nonché l'analisi delle principali relazioni interne ed esterne all'organizzazione stessa.

La maggior parte di questi ambiti di interesse sono analizzati e descritti nel Documento Unico di Programmazione 2025/2027, cui integralmente si rinvia; si fa riferimento in particolare a:

- SeS – 2 Analisi delle condizioni esterne
- SeS – 3 Analisi delle condizioni interne

Al fine di sviluppare l'analisi di dettaglio propria della programmazione esecutiva, il contesto interno è ampiamente approfondito nella Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" e 2.3. "Rischi corruttivi e trasparenza" relativamente alla mappatura dei processi, cui si rinvia integralmente. Il contesto esterno, ferma restando la diffusa analisi recata dal Documento Unico di Programmazione, per quanto di interesse ai fini del presente documento, è illustrato, di seguito, nella presente sezione.

Analisi demografica

Nota metodologica:

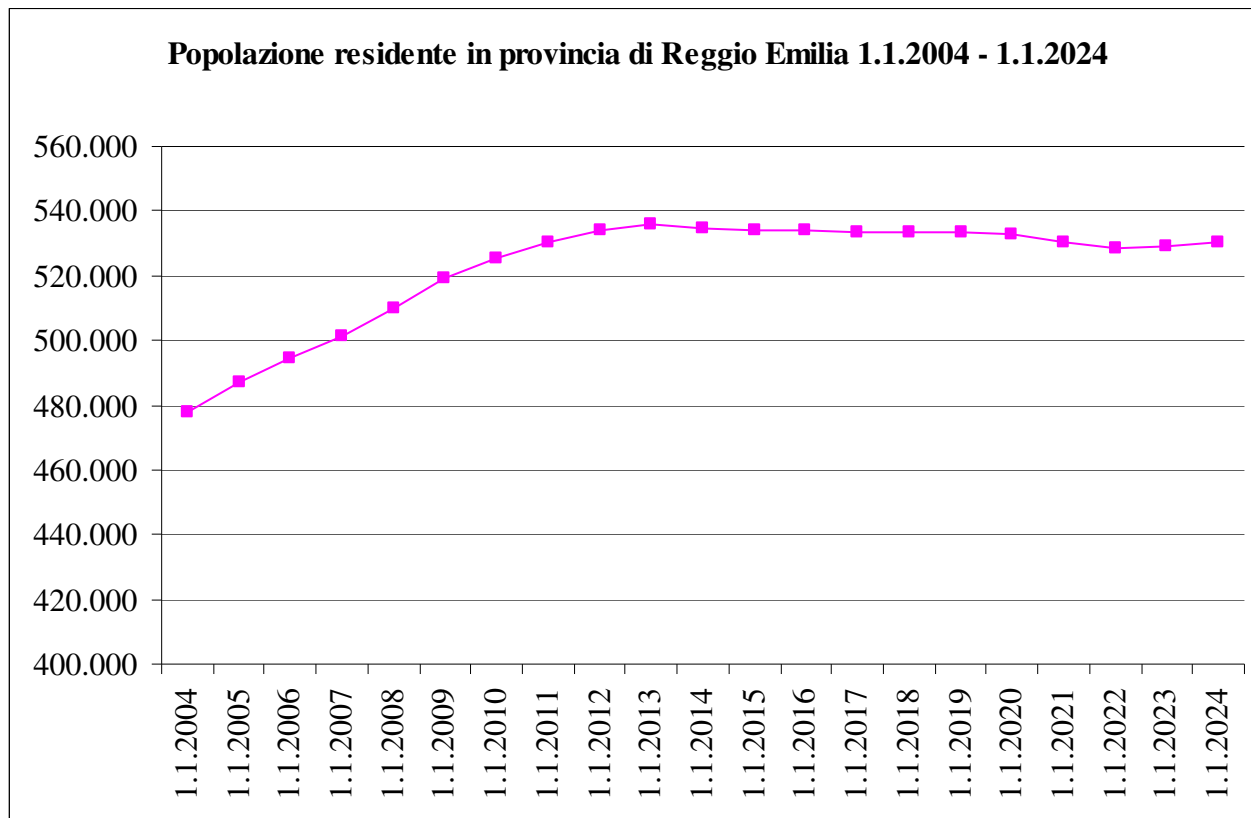
Le analisi demografiche del seguente paragrafo traggono i dati, salvo ove diversamente indicato, dalla Rilevazione della popolazione residente della Regione Emilia-Romagna e si riferiscono al 1.1 di ciascun anno. Dove il riferimento temporale del dato viene riportato con la sola indicazione dell'anno, senza data, si intende il compimento del medesimo, pertanto il dato è da intendersi al 1.1. dell'anno seguente.

I dati della Rilevazione della popolazione residente provengono dalle Liste anagrafiche comunali (LAC) che ogni amministrazione comunale, alla data di chiusura dell'anno, invia all'Ufficio statistica della Regione Emilia-Romagna. I dati contengono la struttura per età, sesso, cittadinanza della popolazione residente e la composizione familiare, oltre all'indirizzo di residenza necessario per la georeferenziazione.

Il dato del totale della popolazione è frutto dell'elaborazione di questi dati anagrafici comunali e può differire dal totale di popolazione diffuso da Istat per lo sfasamento temporale esistente tra il verificarsi dell'evento (naturale o migratorio) e la definizione della relativa pratica in anagrafe.

Non essendo disponibili i dati Istat relativi a tutte le dimensioni analizzate nel presente elaborato (per esempio la suddivisione della popolazione in classi di età in serie storica) si è considerato preferibile attingere esclusivamente ai dati dell'Ufficio statistica della Regione Emilia-Romagna per mantenere uniformità ed omogeneità nelle diverse serie di dati presi in considerazione.

La popolazione residente in provincia di Reggio Emilia al 1° gennaio 2024 ammonta a 530.562 unità, un dato in crescita per il secondo anno consecutivo. Nell'ultimo anno, infatti, la popolazione residente è cresciuta di 1.728 unità (+0,3) %.



Con questo dato la nostra provincia si colloca in linea con il tasso medio di crescita demografica annua delle altre province emiliano-romagnole. La provincia cresciuta maggiormente è stata Parma (+0,9%), mentre Ferrara risulta in leggera decrescita.

Il dato provinciale è la somma dei residenti nei 42 comuni della provincia reggiana, i quali però mostrano dinamiche demografiche molto variegata al loro interno. 31 Comuni risultano in crescita, 11 in calo. Tra i Comuni in calo demografico si trovano due comuni della montagna reggiana (Ventasso e Vetto) e quattro comuni della Bassa (Brescello, Rolo, Novellara e Guastalla).

Area montana, collinare e pedemontana

Il comune di Ventasso è quello che si conferma essere quello con il maggiore spopolamento di tutta la provincia: nel 2023 ha registrato, infatti, un calo di ulteriori 51 residenti (-1,3%). Similmente negativo è il dato di Vetto (-0,7%), mentre il comune di Villa Minozzo risulta in crescita per la prima volta in quindici anni (41 residenti in più, +1,2%). In crescita anche Castelnovo Ne' Monti, Toano, Carpineti e Baiso.

Numero di residenti al 1° gennaio (raffronto annuale e decennale)								
	2014	..	2023	2024	Diff. '23-'24		Diff. '14-'24	
					N.	%	N.	%
Albinea	8.887	..	8.851	8.917	66	0,7%	30	0,3%
Bagnolo in Piano	9.694	..	9.684	9.672	-12	-0,1%	-22	-0,2%
Baiso	3.406	..	3.225	3.234	9	0,3%	-172	-5,0%
Bibbiano	10.229	..	10.195	10.244	49	0,5%	15	0,1%
Boretto	5.314	..	5.279	5.325	46	0,9%	11	0,2%
Brescello	5.618	..	5.648	5.587	-61	-1,1%	-31	-0,6%
Cadelbosco di Sopra	10.600	..	10.727	10.798	71	0,7%	198	1,9%
Campagnola	5.629	..	5.513	5.558	45	0,8%	-71	-1,3%
Campegine	5.209	..	5.407	5.448	41	0,8%	239	4,6%
Canossa	3.855	..	3.793	3.787	-6	-0,2%	-68	-1,8%
Carpineti	4.124	..	3.901	3.912	11	0,3%	-212	-5,1%
Casalgrande	19.105	..	19.038	19.026	-12	-0,1%	-79	-0,4%
Casina	4.542	..	4.562	4.579	17	0,4%	37	0,8%
Castelnovo M.	10.603	..	10.345	10.363	18	0,2%	-240	-2,3%
Castellarano	15.227	..	15.312	15.268	-44	-0,3%	41	0,3%
Castelnovo di Sotto	8.640	..	8.569	8.656	87	1,0%	16	0,2%
Cavriago	9.772	..	9.905	9.900	-5	-0,1%	128	1,3%
Correggio	25.754	...	25.250	25.273	23	0,1%	-481	-1,9%
Fabbrico	6.787	...	6.714	6.817	103	1,5%	30	0,4%
Gattatico	5.926	...	5.675	5.719	44	0,8%	-207	-3,5%
Gualtieri	6.591	...	6.279	6.308	29	0,5%	-283	-4,3%
Guastalla	15.132	...	14.726	14.689	-37	-0,3%	-443	-2,9%
Luzzara	9.372	...	8.586	8.604	18	0,2%	-768	-8,2%
Montecchio Emilia	10.491	...	10.502	10.536	34	0,3%	45	0,4%
Novellara	13.797	...	13.319	13.283	-36	-0,3%	-514	-3,7%
Poviglio	7.196	...	7.135	7.170	35	0,5%	-26	-0,4%
Quattro Castella	13.187	...	13.169	13.275	106	0,8%	88	0,7%
Reggio Emilia	172.673	...	170.680	171.316	636	0,4%	-1.357	-0,8%
Reggiolo	9.213	...	9.213	9.280	67	0,7%	67	0,7%
Rio Saliceto	6.258	...	6.040	6.088	48	0,8%	-170	-2,7%
Rolo	4.144	...	4.021	4.004	-17	-0,4%	-140	-3,4%
Rubiera	14.818	...	14.806	14.840	34	0,2%	22	0,1%
San Martino in Rio	8.107	...	8.227	8.258	31	0,4%	151	1,9%
San Polo d'Enza	6.099	...	6.190	6.197	7	0,1%	98	1,6%
Sant'Ilario d'Enza	11.166	...	11.327	11.395	68	0,6%	229	2,1%

Scandiano	25.357	...	25.819	25.970	151	0,6%	613	2,4%
Toano	4.504	...	4.157	4.176	19	0,5%	-328	-7,3%
Ventasso	4.348	...	3.974	3.923	-51	-1,3%	-425	-9,8%
Vetto	1.909	...	1.794	1.781	-13	-0,7%	-128	-6,7%
Vezzano s. C.	4.311	...	4.354	4.400	46	1,1%	89	2,1%
Viano	3.419	...	3.407	3.429	22	0,6%	10	0,3%
Villa Minozzo	3.832	...	3.516	3.557	41	1,2%	-275	-7,2%
Totale	534.845	...	528.834	530.562	1.728	0,3%	-4.283	-0,8%

Famiglie

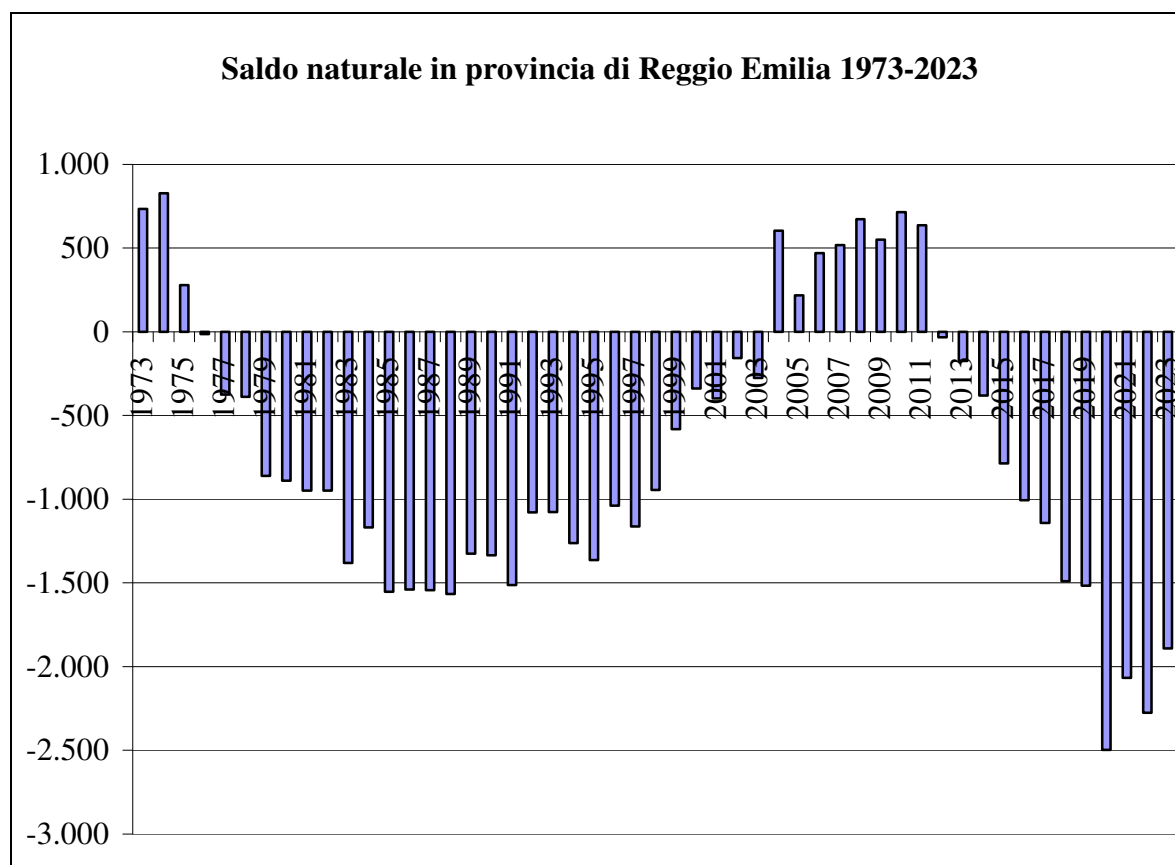
Torna a crescere nel 2023, per il secondo anno consecutivo, anche il numero delle famiglie in provincia di Reggio Emilia, che al 1° gennaio 2024 ha raggiunto il massimo storico con 233.604 unità (+0,8%, ovvero +1.767 famiglie).

Al 1° gennaio 2024 la famiglia media è composta da 2,27 componenti. Le famiglie meno numerose si trovano in gran parte nei comuni appenninici, oltre che nel capoluogo di provincia, mentre quelle più numerose generalmente a nord della via Emilia.

Numero medio di componenti delle famiglie al 1. gennaio 2024			
Reggiolo	2,53	Novellara	2,36
Luzzara	2,53	Cavriago	2,36
Campagnola	2,51	Correggio	2,35
Rolo	2,49	Scandiano	2,35
Poviglio	2,46	Vezzano s. C.	2,34
Rio Saliceto	2,44	Montecchio Emilia	2,32
San Martino in Rio	2,44	Guastalla	2,31
Fabbrico	2,44	Rubiera	2,31
Brescello	2,44	Albinea	2,28
Boretto	2,43	San Polo d'Enza	2,25
Campegine	2,43	Canossa	2,22
Cadelbosco di Sopra	2,43	Baiso	2,20
Bagnolo in Piano	2,43	Toano	2,18
Quattro Castella	2,42	Castelnovo Ne' Monti	2,17
Castelnovo di Sotto	2,42	Viano	2,16
Sant'Ilario d'Enza	2,41	Carpinetti	2,16
Castellarano	2,40	Casina	2,15
Gualtieri	2,39	Reggio Emilia	2,13
Bibbiano	2,39	Vetto	2,03
Gattatico	2,39	Villa Minozzo	1,87
Casalgrande	2,37	Ventasso	1,82

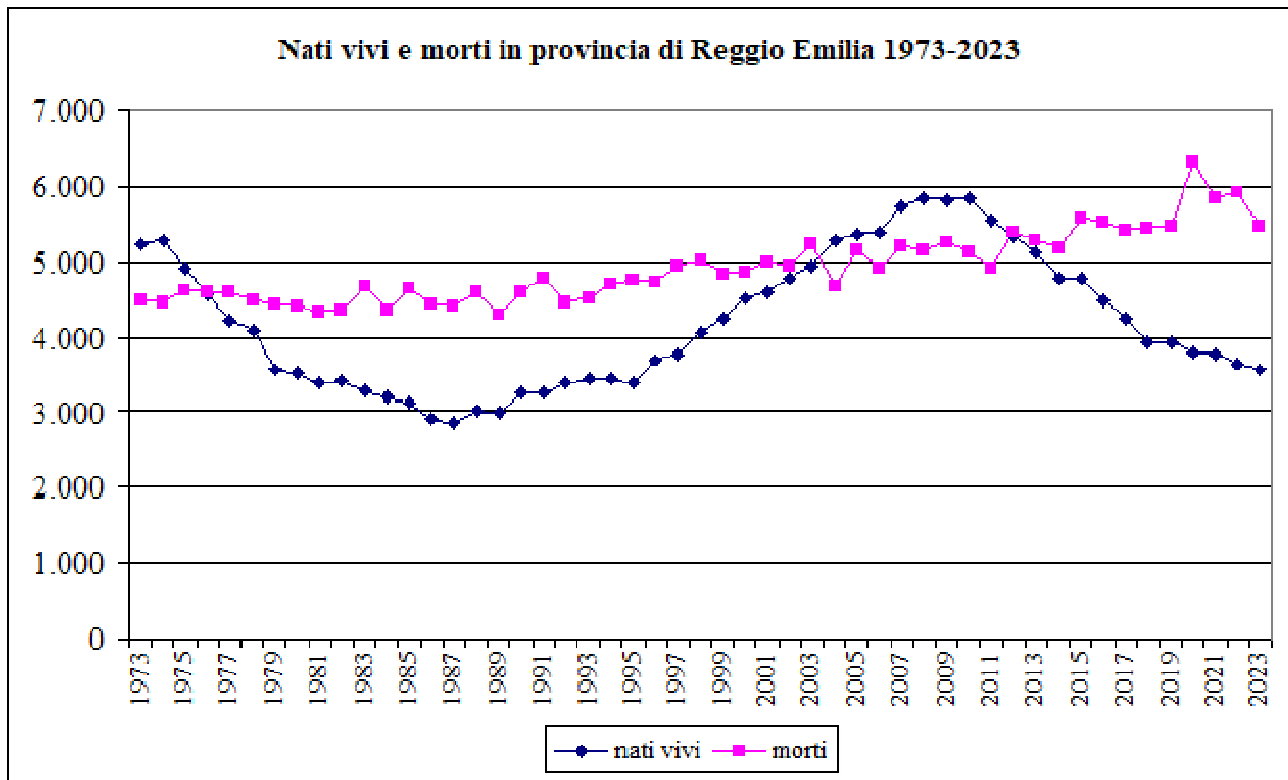
Saldo naturale

Il saldo naturale (ovvero la differenza tra il numero dei nati vivi e quello dei morti) è stato positivo fino al 1975, negativo dal 1976 al 2003, poi nuovamente positivo per pochi anni (dal 2004 al 2011) e risulta fortemente negativo dal 2012 fino al 2020, il primo anno di pandemia, quando l'altissimo numero di deceduti ha fatto registrare un record negativo anche al saldo naturale (-2.498). Dopo un leggero recupero nel 2021, anche nel 2023 il saldo naturale rimane fortemente negativo con 1.891 nati in meno rispetto ai morti.



Da notare come il numero dei morti per anno nella provincia di Reggio Emilia abbia subito negli anni variazioni relativamente poco significative fino al 2019, passando dai 4.488 del 1973 ai 5.455 del 2019. Nel 2020 è stato raggiunto il record di 6.308 decessi, ma anche nel 2021 e nel 2022 il numero dei morti è rimasto superiore alla media di lungo periodo. Gli ultimi dati disponibili, riferiti al 2023, vedono un riallinearsi del numero annuale di decessi al periodo pre-pandemico.

Il numero delle nascite ha seguito, invece, un andamento diverso negli ultimi cinquant'anni. Dai 5.292 nati vivi nel 1974 il numero è andato calando fino alla fine degli anni '80 in cui si è raggiunto il minimo storico con 2.865 nuovi nati nel 1987. Da allora il numero dei nati per anno è tornato a salire raggiungendo un nuovo massimo nel 2010 con 5.842 nati. Dal 2011 il dato è nuovamente in calo e ha raggiunto, nel 2023, quota 3.567 nati per anno.



Il numero medio di figli per donna in provincia di Reggio Emilia, dopo aver raggiunto il valore massimo di 1,72 nel 2010, nel 2021 è sceso invece a 1,34, un valore in continua discesa ma ancora di poco superiore alla media regionale (1,27) e nazionale (1,25).

Trasferimenti di residenza

Movimenti in uscita

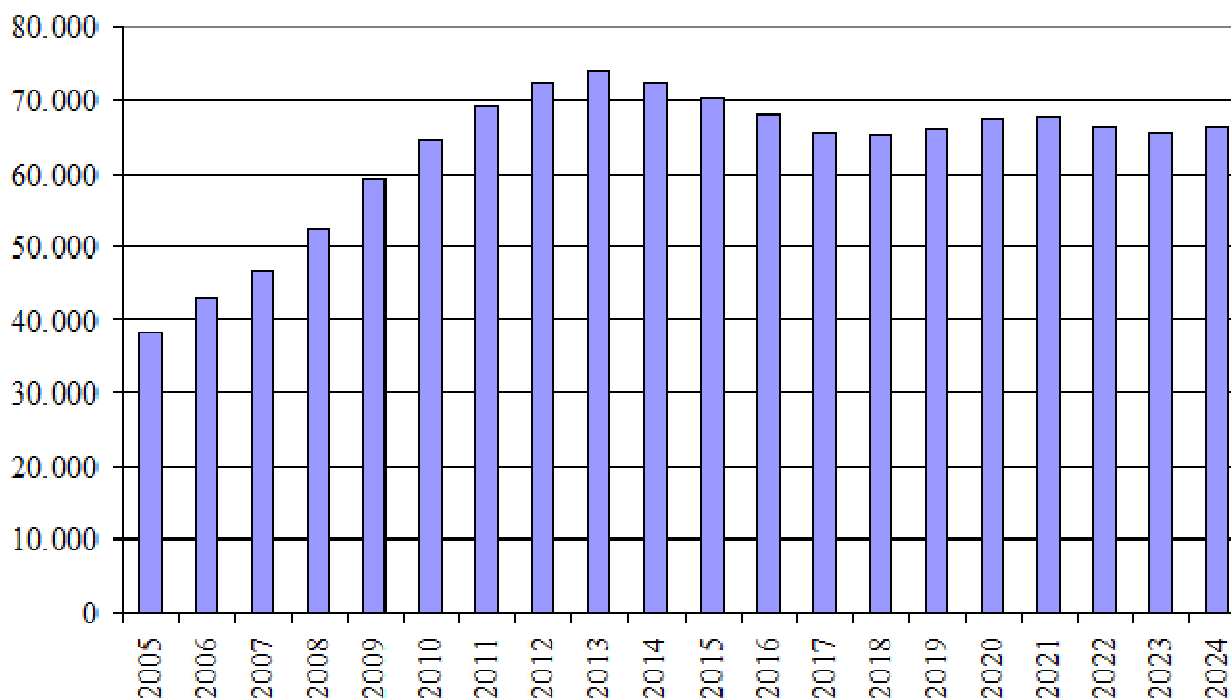
Nel corso del 2023, 13.518 persone hanno trasferito la propria residenza dalla provincia di Reggio Emilia verso altri comuni italiani e 1.357 verso l'estero. Nella maggioranza dei casi si tratta di trasferimenti di residenza da un comune reggiano all'altro, ma è interessante notare che i trasferimenti di residenza verso province limitrofe sono molto più frequenti verso Modena (1.489) che verso Parma (633).

Movimenti in entrata

Nello stesso anno si sono invece trasferite in provincia di Reggio Emilia 14.946 persone da altri comuni italiani e 4.091 dall'estero. Considerando nuovamente i flussi migratori tra la nostra provincia e quelle limitrofe si sottolinea come si siano trasferite nella nostra provincia più del doppio delle persone dalla provincia di Modena (1.649) che dalla provincia di Parma (752).

Popolazione straniera

La popolazione straniera residente in provincia di Reggio Emilia ha continuato a crescere fino al 2013 quando ha superato quota 74.000, dopo di che si è registrato un calo continuato fino al 2017. Negli ultimi cinque anni il numero dei residenti stranieri sembra essersi stabilizzato tra i 65.000 e i 67.000 residenti. Al 1. gennaio 2024 gli stranieri residenti in provincia di Reggio Emilia sono 66.264, un dato in leggero aumento (0,9%) dopo due anni di calo. Gli stranieri rappresentano oggi il 12,5% della popolazione residente.

Popolazione straniera residente in provincia di Reggio Emilia al 1.1.


Il 37,1% degli stranieri residenti in provincia di Reggio Emilia al 1.1.2024 proviene da paesi europei (UE e extra-UE, per un totale di 24.598 persone). Il 29,1% proviene da paesi africani, soprattutto dall'Africa settentrionale e da quella occidentale e un altro 30,6% da paesi asiatici, soprattutto centro-meridionali. Solo il 3,1% proviene, infine, dall'America.

Totale residenti per Zona di cittadinanza attualizzata – Provincia di Reggio Emilia	
Zona di cittadinanza actualizzata	Totale residenti
Altri Paesi Europei	15.586
Asia Centro Meridionale	12.475
Africa Settentrionale	11.325
Unione Europea	9.012
Africa Occidentale	7.468
Asia Orientale	5.871
Asia Occidentale	1.922
America Meridionale	1.236
America Centrale	750
Africa Centro-Meridionale	275
Africa Orientale	232
America Settentrionale	77
Oceania, apolide o non noto	35
Totale	66.264

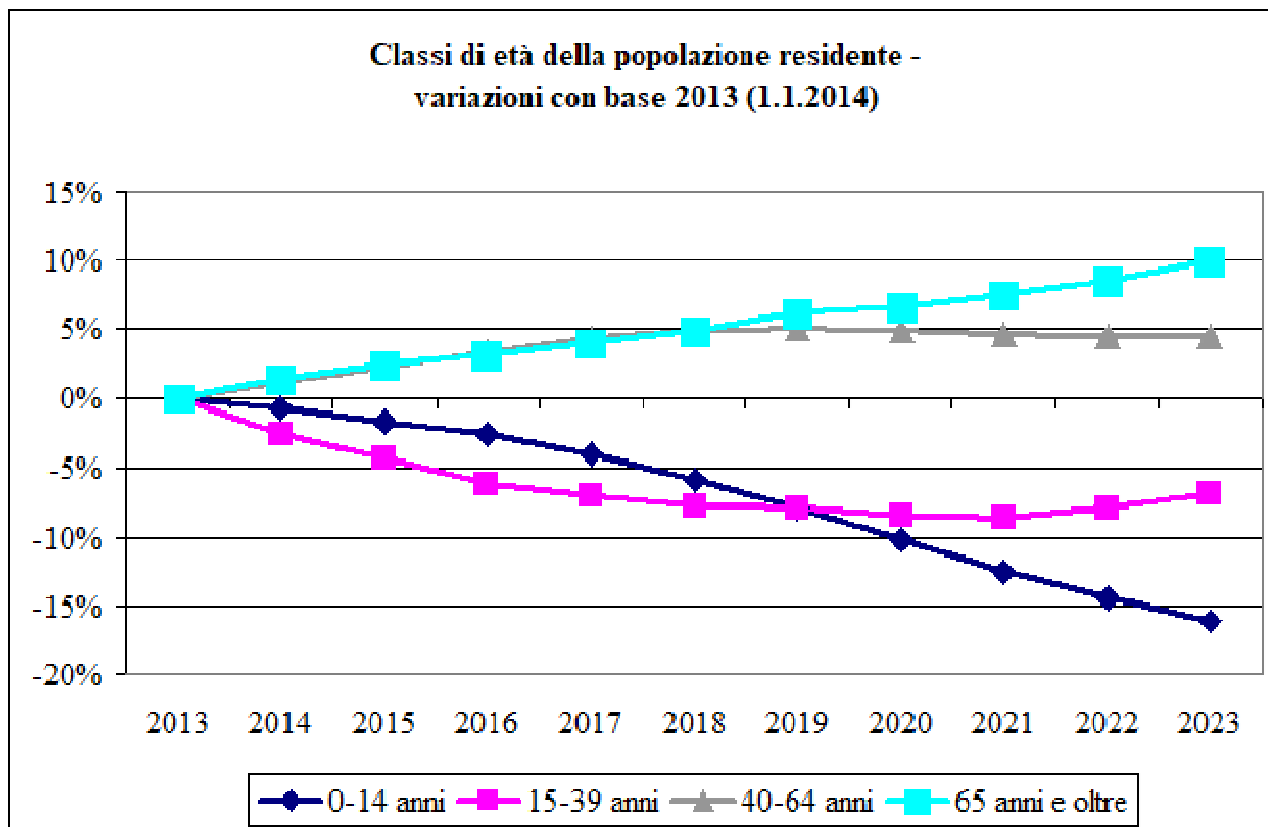
La distribuzione sul territorio della popolazione straniera non è omogenea. Essa risulta, infatti, presente in misura percentualmente maggiore rispetto alla popolazione totale in alcuni comuni settentrionali quali Rolo e Fabbrico, ma anche nel comune capoluogo, meno invece in alcuni comuni appenninici quali Vezzano, Viano e Vetto. Quattro Castella e Albinea, infine, registrano i tassi inferiori di cittadini stranieri residenti sul proprio territorio.

Stranieri residenti per comune – dati al 1.1.2024			
Comune di residenza	Stranieri residenti	Totale residenti	% stranieri
Rolo	732	4.004	18,3%
Fabbrico	1.200	6.817	17,6%
Reggio nell'Emilia	28.674	171.316	16,7%
Luzzara	1.439	8.604	16,7%
Campegine	872	5.448	16,0%
Novellara	1.942	13.283	14,6%
Campagnola Emilia	810	5.558	14,6%
Boretto	773	5.325	14,5%
Poviglio	975	7.170	13,6%
Rio Saliceto	810	6.088	13,3%
Brescello	737	5.587	13,2%
Castelnuovo di Sotto	1.126	8.656	13,0%
Guastalla	1.820	14.689	12,4%
Toano	512	4.176	12,3%
Sant'Ilario d'Enza	1.358	11.395	11,9%
San Polo d'Enza	707	6.197	11,4%
Reggiolo	1.047	9.280	11,3%
Gualtieri	706	6.308	11,2%
Cadelbosco di Sopra	1.193	10.798	11,0%
Correggio	2.777	25.273	11,0%
Bagnolo in Piano	1.048	9.672	10,8%
Villa Minozzo	377	3.557	10,6%
Baiso	332	3.234	10,3%
Gattatico	585	5.719	10,2%
Rubiera	1.496	14.840	10,1%
Castelnuovo ne' Monti	1.037	10.363	10,0%
Canossa	372	3.787	9,8%
San Martino in Rio	756	8.258	9,2%
Montecchio Emilia	957	10.536	9,1%
Cavriago	877	9.900	8,9%
Casina	390	4.579	8,5%
Bibbiano	846	10.244	8,3%
Carpineti	317	3.912	8,1%

Ventasso	308	3.923	7,9%
Casalgrande	1.471	19.026	7,7%
Scandiano	1.937	25.970	7,5%
Castellarano	1.062	15.268	7,0%
Vezzano sul Crostolo	299	4.400	6,8%
Viano	227	3.429	6,6%
Vetto	116	1.781	6,5%
Quattro Castella	798	13.275	6,0%
Albinea	446	8.917	5,0%
Totale	66.264	530.562	12,5%

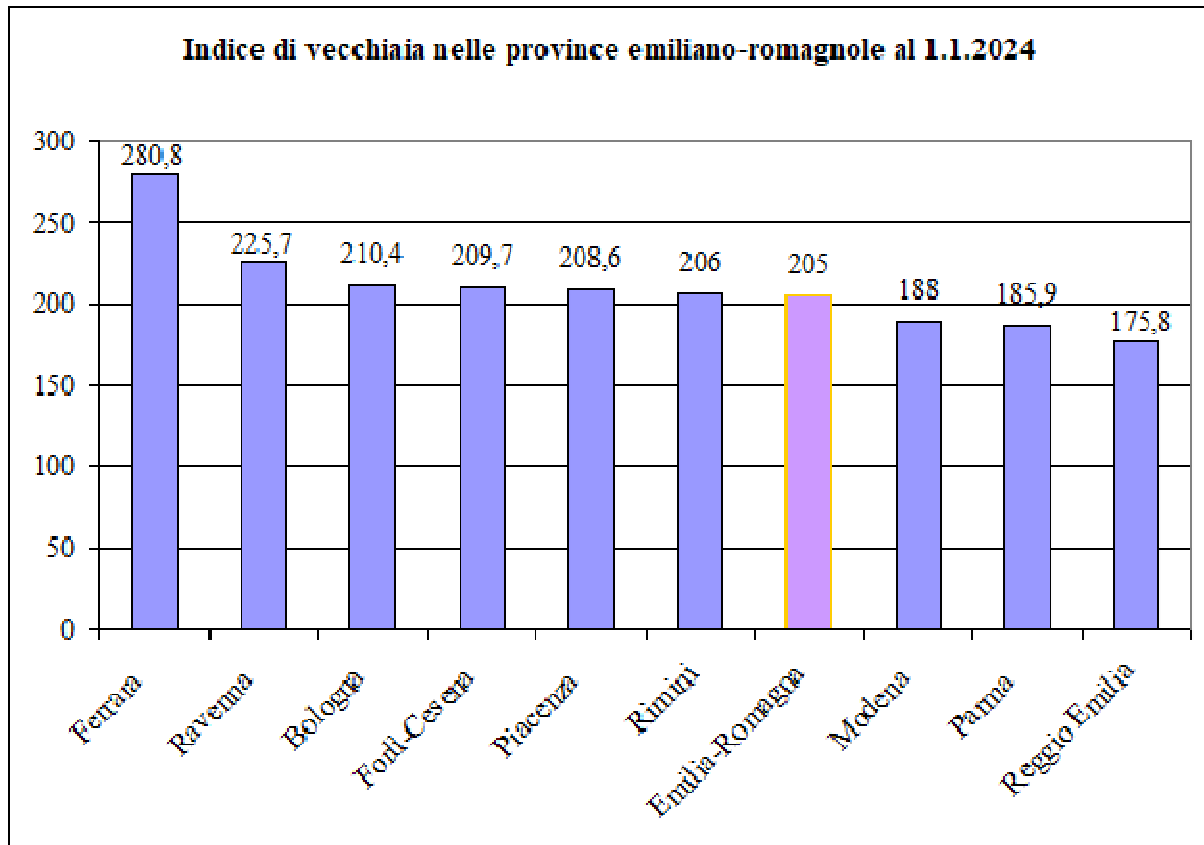
Struttura d'età

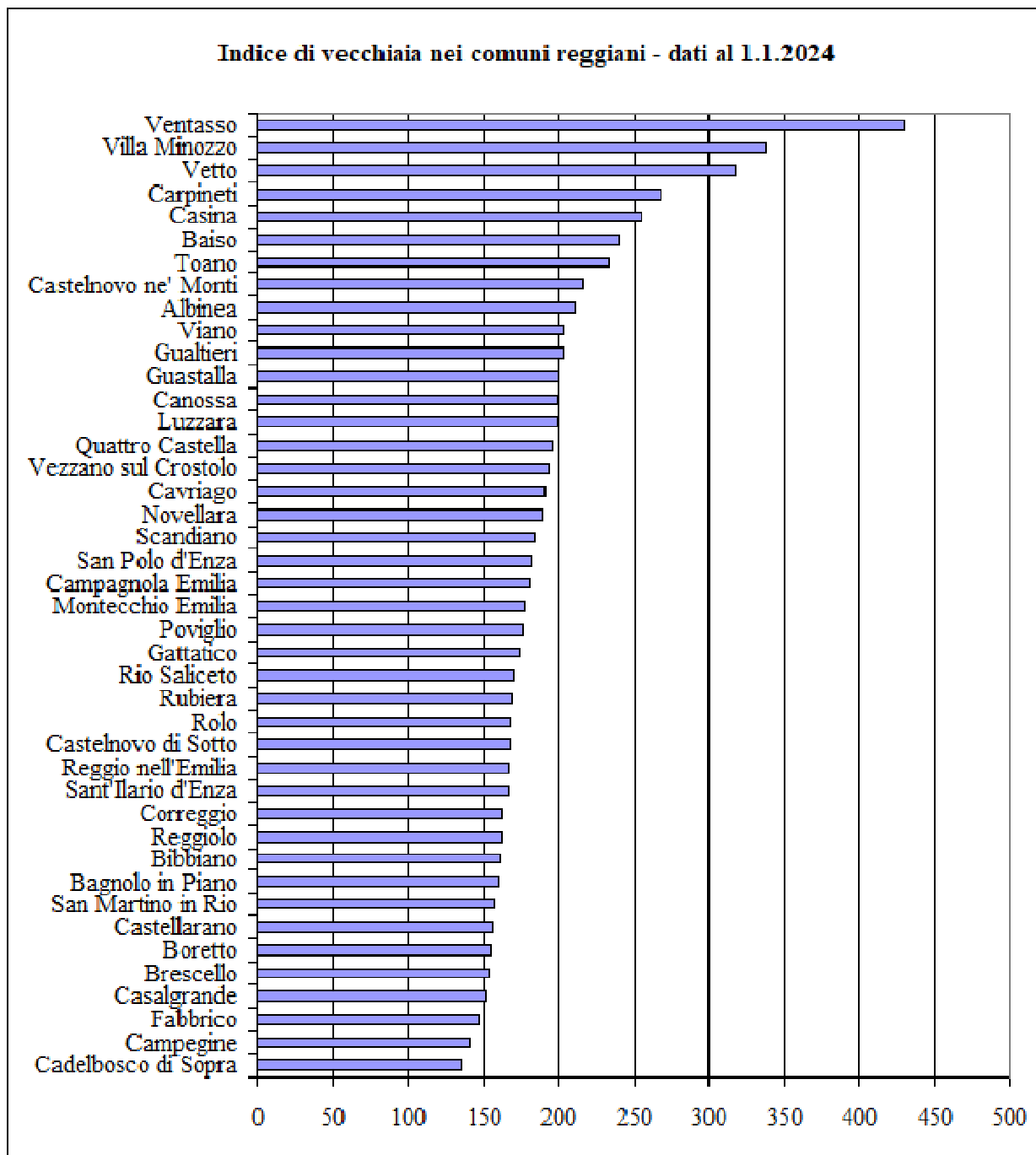
Il grafico seguente illustra la variazione della consistenza delle varie classi d'età della popolazione reggiana. L'invecchiamento della popolazione è reso evidente dal calo, nella serie decennale con base al 2013 (ovvero al 1.1.2024), delle classi di età più giovani e dal contemporaneo aumento delle classi di età più anziane. Va evidenziata, tuttavia, il rallentamento, registrato dal 2022 al 2024, del calo della popolazione tra i 15 ed i 39 anni ed il contemporaneo stabilizzarsi dell'aumento percentuale della fascia di popolazione 40-64enne.



In termini assoluti, i giovani sotto i 40 anni sono diminuiti di 23.659 unità negli ultimi dieci anni, mentre gli ultra 40enni sono aumentati di 19.376 unità.

Nonostante questi dati, la provincia di Reggio Emilia rimane la provincia più "giovane" dell'Emilia-Romagna con 175,8 ultra 65enni per ogni 100 giovani sotto i 14 anni. Questo indice di vecchiaia è il più basso di tutte le province emiliano-romagnole. L'indice di vecchiaia varia, tuttavia, in maniera significativa da comune a comune. I valori più alti si registrano a Ventasso, Villa Minozzo, Vetto e Carpineti, mentre il valore più basso è quello di Cadelbosco di Sopra.





Il Benessere Equo e Sostenibile (BES)

Dal 2020 la Provincia di Reggio Emilia collabora al progetto BES delle Province, insieme ad altre 32 Province e a 8 Città metropolitane, con l'obiettivo di standardizzare la raccolta ed elaborazione di indicatori territoriali di sviluppo sostenibile dei territori provinciali. Il progetto, inserito nel Programma Statistico Nazionale, è finalizzato a favorire azioni politiche informate secondo obiettivi di sviluppo sostenibile e all'individuazione di un set di indicatori utilizzati nei documenti programmatici secondo una concezione multidimensionale di benessere e sostenibilità. Il rapporto BES 2024 della Provincia di Reggio Emilia è consultabile al seguente link <https://www.provincia.re.it/aree-tematiche/osservatori-e-statistiche/statistica/bes-delle-province/>

Il paragrafo che segue trae spunto dai dati dei vari indicatori di area, analizzati sia in serie storica che in un raffronto territoriale con le altre province emiliano-romagnole e il restante territorio nazionale. Gli ambiti di analisi sono selettivi sulla base di una valutazione circa la relativa rilevanza ai fini dell'elaborazione delle politiche pubbliche di area vasta.

Nota metodologica:

La pubblicazione del Bes delle Province e Città metropolitane 2024 copre undici aree tematiche, nucleo principale di ottantacinque indicatori di benessere e sostenibilità individuati in trentatré temi. Ciascun indicatore riporta i valori dell'ultimo dato disponibile secondo le varie fonti. Inevitabilmente, pertanto, non tutti i dati si riferiscono al medesimo anno per la diversa periodicità di pubblicazione dei dati.

Salute e Sanità

Gli indicatori della dimensione salute restituiscono per la provincia di Reggio Emilia un quadro in miglioramento e positivo nel confronto nazionale, con dati sostanzialmente in linea con quelli regionali.

La speranza di vita alla nascita stimata dall'Istat per il 2023 per i residenti nella provincia di Reggio Emilia è di 83,7 anni, valore simile a quello regionale e superiore rispetto agli 83,1 anni della media nazionale. La speranza di vita stimata per gli uomini è di 81,6 anni, mentre quella per le donne è sensibilmente più alta (85,8).

Continua ad aumentare la percentuale di ospedalizzati che emigrano per le cure in altra regione. Il dato (fonte: Istat) è passato dal 5% del 2020 al 5,6% del 2021 fino al 6% del 2022, ultimo dato disponibile. Si tratta di un valore più alto rispetto alla media regionale (5,5%), ma più basso di quello nazionale (8,3%), sebbene anche questi ultimi siano compresi in un trend di generale aumento. Con 28 medici specialistici in attività per 10.000 abitanti nel 2023 (fonte: Istat) il nostro territorio risulta meno provvisto di queste figure rispetto al resto della regione, dove ne risultano invece 37,3 per 10.000 abitanti, e anche rispetto al resto del territorio italiano (34,1). Lo stesso dicasi per il numero di posti letto, certificato anche in questo caso dall'Istat: nella nostra provincia ne risultano, nel 2022, 26,4 per 10.000 abitanti, la media regionale e quella nazionale sono però molto più alte (rispettivamente 37,6 e 32,7 posti letto per 10.000 abitanti).

Lavoro

In ambito lavorativo la provincia di Reggio Emilia fa registrare valori sostanzialmente buoni, anche se non mancano alcuni aspetti di criticità legati soprattutto alla disoccupazione e alle differenze di genere. Nel 2023 il tasso di inattività della popolazione in età lavorativa è stato del 35,3%, in linea con la media regionale e inferiore a quella nazionale (dato Istat). La stessa Istat certifica che il tasso di occupazione tra i 20 e i 64 anni è cresciuto dal 73% al 75,5%, uguale alla media regionale ma superiore al dato nazionale. La differenza di genere nel tasso di occupazione è salita a -14,7 punti percentuali rispetto ai -13 del 2022 (dato Istat).

Il tasso di disoccupazione, sempre secondo Istat, è salito al 5%, così come quello giovanile (8,6% nel 2023), valori inferiori alla media nazionale ma simili a quella regionale. Gli

infortuni mortali e le inabilità permanenti sono diminuiti da 16 a 12,1 ogni 10.000 occupati tra il 2021 e il 2022, rimanendo però superiori alla media regionale e nazionale.

Benessere economico

Gli indicatori presi in esame che misurano il benessere economico registrano valori in ulteriore, sensibile miglioramento rispetto alle rilevazioni precedenti. Il reddito disponibile delle famiglie pro capite della provincia di Reggio Emilia, rilevato dall'Istituto Tagliacarne, è stato di 25.219,5 euro nel 2022, in aumento agli anni precedenti. In crescita, nel 2022, anche la retribuzione media annua dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti nella nostra provincia rilevata dall'Inps (+8,2% rispetto al 2020) così come, nel 2023, l'importo medio annuo delle pensioni (+14,7%, sempre rispetto al 2020, dati Inps). Le pensioni di importo inferiore ai 500 euro, nel 2023 sono state il 18,1% del totale delle pensioni valori in calo rispetto agli anni precedenti, sempre secondo l'Inps.

Sicurezza

I dati Istat sulla sicurezza analizzati per il 2022 mostrano una situazione stabile rispetto al 2021 e relativamente positiva rispetto al contesto regionale e nazionale. Il tasso di omicidi volontari in provincia di Reggio Emilia è stato di 0,2 per 100.000 abitanti, in calo rispetto all'1,0 del 2021. Stabili i tassi di criminalità predatoria (31,9 rapine) e di truffe e frodi informatiche (350,9 casi), entrambi con valori inferiori alla media regionale e nazionale. Le violenze sessuali si attestano a 12 casi ogni 100.000 abitanti, in linea con il dato del 2021 (11,8) e tra le medie regionale e nazionale.

In ambito di sicurezza stradale, la percentuale di feriti per 100 incidenti è rimasta stabile (130,4 rispetto a 129,1 nel 2021), con dati simili alla media regionale e nazionale. I feriti per incidenti extraurbani sono leggermente migliorati (136,8 contro 135,6 nel 2021), mentre il tasso di feriti per 1.000 abitanti è salito a 4,2 nel 2022, rispetto ai 3,8 del 2021.

Paesaggio e patrimonio culturale

La provincia di Reggio Emilia spicca in positivo nella dotazione di risorse del patrimonio culturale ovvero il numero di beni immobili culturali, architettonici e archeologici registrati nel sistema informativo VIR - Vincoli in rete (fonte: Istituto Superiore per la Conservazione ed il Restauro, dati riferiti al 2023). Un altro dato positivo che può far registrare il territorio reggiano è l'alto numero (81%) di Comuni in cui sono presenti aree di particolare interesse naturalistico, un dato superiore sia alla media regionale sia soprattutto alla media nazionale (fonte: Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, anno 2023). Scarseggiano invece, rispetto al territorio regionale e nazionale, le biblioteche (14,5 per 100.000 abitanti secondo l'Istituto Nazionale Catalogo Unico, anno 2023).

Ambiente

Gli indicatori in campo ambientale descrivono una situazione buona riguardo all'ambito della sostenibilità ambientale, meno per quanto riguarda la qualità ambientale e il consumo di risorse.

Con 58,1 m² di verde urbano per abitante, la provincia di Reggio Emilia si conferma decisamente nella fascia alta, superando di molto la media regionale e doppiando quella nazionale (dato Istat). Il dato si riferisce al 2022 ed è grosso modo stabile rispetto ai 60,4 m² registrati nel 2021. Positivo il trend del consumo annuo pro capite di elettricità per uso domestico, in calo dai 1.140,5 kWh per abitante registrati nel 2020 ai 1.107,6 kWh per abitante di due anni dopo (fonte: Terna, 2022), un valore di poco inferiore alla media regionale ma leggermente superiore alla media nazionale.

Molto bassa, in provincia di Reggio Emilia, la percentuale di consumi elettrici coperti da energia derivante da fonti rinnovabili nel 2022: con solo il 10,7% la nostra provincia è fanalino di coda in regione (fonte: Terna). Molto buono risulta, invece, sempre secondo Terna, il dato relativo alla produzione degli impianti fotovoltaici sul totale dell'energia prodotta nel territorio da fonti rinnovabili nel 2022. Con il 61,3%, la provincia di Reggio Emilia si colloca ben

al di sopra della media regionale del 44% e di quella nazionale che è pari al 28% ad indicare nel fotovoltaico la maggiore componente di produzione tra le energie rinnovabili nella nostra provincia.

Secondo il Piano di Assetto Idrogeologico, il 13,8% del territorio della nostra provincia è classificata come "area a pericolosità da frana elevata o molto elevata". Il dato ISPRA si riferisce al 2021. Si tratta di un valore di poco più basso della media regionale e molto più elevato della media nazionale.

Il valore della dispersione da rete idrica in provincia di Reggio Emilia riferito al 2022 è del 27,7%, un valore apparentemente alto ma inferiore alla media regionale del 29,7% e soprattutto a quella nazionale del 42,4% (fonte: Istat). La raccolta differenziata dei rifiuti urbani è rimasta stabile, nel 2022, rispetto all'anno precedente: 82,3% contro l'82,1% del 2021. Si tratta di un dato ben superiore al 74% della media regionale e al 65,2% di quella nazionale (fonte: Ispra).

La parità di genere

La Provincia di Reggio Emilia, in collaborazione con il Dipartimento di Comunicazione ed Economia dell'Università di Modena e Reggio Emilia e con il sostegno della Regione Emilia-Romagna, attraverso le risorse destinate a rafforzare la presenza paritaria delle donne nella vita economica del territorio, ha realizzato la prima edizione dell'Osservatorio provinciale contro le discriminazioni di genere in ambito lavorativo.

Il progetto è stato sviluppato in partenariato attraverso l'attivazione di una rete fra numerosi soggetti pubblici e privati del territorio

L'indicazione di politiche efficaci per raggiungere l'uguaglianza di genere e migliorare la condizione lavorativa delle donne richiede la disponibilità di un set di indicatori per descrivere e monitorare il fenomeno, decidere ed agire su basi consistenti, nella consapevolezza che la complessità dei costrutti discriminazione ed eguaglianza di genere obblighi a non delegare la comprensione del fenomeno alla sola lettura di indicatori statistici e che l'interpretazione del fenomeno stesso valorizzi l'interdipendenza tra i fattori che lo caratterizzano.

La costruzione dell'indicatore relativo al Gap di genere per la Provincia di Reggio Emilia ha preso a riferimento i domini ed i sotto-domini utilizzati nella costruzione del *Gei Index* Europa, al fine di aderire ad una proposta riconosciuta sul piano teorico e metodologico. L'Osservatorio è stato, quindi, strutturato utilizzando indicatori sintetici sul tema del lavoro, e non solo, che permettano di orientarsi alla coerenza 'analitica' rispetto al *GEI index*, utilizzando cioè le categorie (altrimenti dette *domini*) LAVORO e, a seguire, CONDIZIONI ECONOMICHE, CONOSCENZE, TEMPO, POTERE, SALUTE. Tuttavia, l'allineamento con il modello europeo si limita, appunto, agli ambiti di valutazione del gap di genere a Reggio Emilia, che, per obiettivi di indagine e ragioni di metodo, contiene indicatori, metodi di calcolo e misure mai comparabili con l'indice europeo.

Nella tabella seguente si riporta la sintesi degli indicatori (Gap di genere)

WORK	Partecipazione	92,2	65,9
	Segregazione professionale	47,1	
MONEY	Risorse finanziarie	84,2	91,0
	Situazione economica	98,4	
KNOWLEDGE	Conseguimento risultati	107,1	74,4
	Segregazione formativa	51,7	
TIME	Assistenza e cura	67,6	81,2
	Attività sociali	97,6	
POWER	Potere politico	81,0	82,0
	Potere economico	82,9	
HEALTH	Stato	100,6	111,4
	Comportamenti	123,4	
GAP DI GENERE			81,5

Le indicazioni di sintesi producono un risultato non comparabile con altre costruzioni regionali e nazionali e quindi con il GEI Index Europa, che può però esprimere il contributo dei domini che accelerano e rallentano il conseguimento della parità del genere femminile.

Il complessivo risultato di 81,5 per la provincia di Reggio Emilia è alimentato dai domini Power e Health, in linea con Time e peggiorato da Work e Knowledge:

- nel dominio **Health**, le condizioni di stato sono paritarie, con una speranza di vita alla nascita superiore a quella degli uomini, mitigata dall'autopercezione dello stato di salute e dalla speranza di vita in buona salute alla nascita e i comportamenti delle donne più salutari rispetto a quelli degli uomini;
- nel dominio **Money**, il gap relativo alla retribuzione media annuale e settimanale è compensato da una quasi parità raggiunta nella situazione economica: La regione Emilia-Romagna vanta risultati ampiamente superiori rispetto ai dati nazionali sul rischio povertà, sulla diffusione della bassa intensità lavorativa e sulla disuguaglianza dei redditi;

- nel dominio **Power**, le sotto-dimensioni del potere politico ed economico sono nella sostanza equilibrate, con il secondo leggermente superiore soprattutto grazie al ruolo proattivo delle donne nelle libere professioni;
- nel dominio **Time**, la quasi parità raggiunta nelle relazioni sociali e nella partecipazione alle attività fisiche e di intrattenimento fuori casa, è 'appesantita' dall'asimmetrica distribuzione dei tempi per l'assistenza e i lavori familiari. In questo caso, le donne mantengono un carico superiore in media rispetto agli uomini, con una corrispondente maggiore difficoltà nella conciliazione dei tempi vita-lavoro. Questa indicazione dovrebbe essere associata in particolare ai risultati del dominio Work, commentati di seguito, per le inevitabili implicazioni che essa ha sulla gestione della vita e carriera professionale;
- nel dominio **Knowledge**, la più alta partecipazione delle donne alla formazione terziaria riesce solo parzialmente a compensare una segregazione educativa ancora marcata, con riferimento, in particolare, all'iscrizione a corsi di studio in aree relative alle discipline letterarie e artistiche, medico-assistenziali e educative. A conferma di questo dato, la difficoltà ad incrementare la partecipazione a percorsi formativi in area STEM, pur con tutti gli sforzi effettuati anche in ambito istituzionale nazionale. Occorre però riflettere sull'esistenza di una vocazione 'strutturale' ad alcuni contesti 'educativi', alimentati da modelli culturali radicati da tempo, la cui revisione può avvenire solo a livello generazionale e pertanto nel medio-lungo periodo;
- nel dominio **Work**, i gap sono decisamente più marcati, con la partecipazione al mondo del lavoro penalizzata dalla lenta integrazione della popolazione femminile giovane nel mondo del lavoro e la segregazione professionale ancora molto evidente. La distribuzione dei lavoratori tra le attività economiche è decisamente asimmetrica e vede le donne impiegate prevalentemente in contesti professionali che premiano le competenze relazionali, commerciali, assistenziali ed educative.

Le direzioni verso la parità di genere sono solo in parte percorribili con azioni programmatiche coordinabili a livello provinciale e regionale; altri interventi richiedono la partecipazione istituzionale almeno interregionale o nazionale o ancora, come l'agenda 2030 testimonia, Europea. Tra le prime, possono facilitare il miglioramento dei risultati del dominio Work e Time, e indirettamente Money:

- l'avvio di percorsi di qualificazione professionale, destinato alle giovani donne che faticano ad entrare nel mondo del lavoro, soprattutto quando il livello di scolarizzazione è basso;
- l'avvio di percorsi di formazione continua, ancora destinati alle giovani donne, e finalizzato, questa volta ad un processo di reintegrazione in percorsi educativi istituzionali, che migliorino i ritorni occupazionali nel medio periodo;
- la creazione di tavoli di concertazione pubblico-privato per agevolare forme di sperimentazione di buone pratiche per la conciliazione vita-lavoro, soprattutto in un contesto come quello attuale caratterizzato da un tasso di denatalità preoccupante, ad alto impatto sulle prospettive economiche e sociali dell'intero paese;
- la sensibilizzazione, da parte delle Istituzioni e degli Enti Locali, del tessuto economico locale, ampiamente ricettivo, al fine di valutare tipologie contrattuali e formule di erogazione delle prestazioni professionali miste (ad esempio lo smartworking) per creare dei percorsi di crescita a medio termine, adeguati a governare, insieme, le dimensioni di stabilità e flessibilità senza perdite di efficienza e produttività. Anche in questo caso la sperimentazione può essere una via per la costruzione di buone pratiche nei territori locale e regionale.

Sul piano normativo, sono molteplici le strade percorse sia a livello nazionale sia a livello europeo per accelerare il raggiungimento della parità, soprattutto in ambito professionale, economico ed istituzionale; si pensi, ad esempio alle quote rose nei consigli di amministrazione delle società quotate, oppure gli obblighi di composizione delle liste elettorali per la nomina di amministratori e consiglieri locali, regionali ecc.

Anche sul piano sostanziale, senza vincoli o incentivi di legge o di natura regolamentare, molti strumenti finanziari messi a disposizione dell'Unione Europea sostengono le iniziative imprenditoriali al femminile, la formazione continua, la qualificazione e riqualificazione professionale, per fare alcuni esempi.

A tutti questi sforzi occorre comunque affiancare un percorso orientato al cambiamento di un atteggiamento culturale di fondo, che richiede sistematiche azioni di sensibilizzazione rivolte a tutte le categorie anagrafiche, social e professionali della popolazione.

Il rapporto finale è visionabile al seguente link

<https://www.provincia.re.it/aree-tematiche/osservatori-e-statistiche/osservatorio-di-genere/>

Scuola e Istruzione

Per quanto riguarda l'istruzione e la formazione, sei indicatori su otto tra quelli presi in esame nel BES risultano positivi ed in ulteriore miglioramento rispetto alle rilevazioni precedenti.

La percentuale di giovani tra i 15 ed i 29 anni che non lavorano e non studiano (i cosiddetti NEET) è in calo, passando dall'11,6% del 2022 al 10,4% del 2023 (dati Istat). Il dato è più basso (e quindi migliore) della media regionale e nazionale. In leggero aumento (+0,7 punti percentuali) rispetto al 2022 la percentuale di persone tra i 25 ed i 64 anni con almeno il diploma: nel 2023 erano il 68,6%, un dato di poco inferiore a quello regionale e superiore a quello nazionale (dati Istat). In ulteriore, drastico calo, invece, anche nel 2023 la percentuale di persone tra i 25 ed i 39 anni in possesso di laurea o altro titolo terziario come certificato sempre dall'Istat. Questa percentuale è passata dal 29,1% del 2022 al 25,6% del 2023, un dato significativamente più basso della media regionale e della media nazionale.

Il livello di competenza alfabetica e numerica degli studenti reggiani si attesta, nell'anno scolastico 2023/24, su livelli simili a quelli della media regionale e superiori alla media nazionale (dati INVALSI).

Secondo quanto diffuso dal Ministero dell'Istruzione e del Merito, la quota di laureati in discipline tecnico-scientifiche nella nostra provincia si è mantenuta anche nel 2022 inferiore alla media regionale e a quella nazionale, sebbene il valore (16,9 ogni 1.000 residenti tra i 20 ed i 29 anni) sia cresciuto rispetto al valore di 14,7 registrato nel 2021.

Buono anche il dato relativo alla dispersione scolastica implicita (la percentuale di studenti che terminano il loro percorso scolastico senza raggiungere i traguardi minimi previsti dopo 13 anni di scuola, percentuale misurata attraverso le prove Invalsi). Per la provincia di Reggio Emilia questo dato si attesta a al 2,8%, inferiore rispetto alla media regionale e molto più basso anche della media nazionale.

Infine, secondo l'Istat nel 2023 l'11,4% della popolazione tra i 25 ed i 64 anni ha partecipato ad attività di istruzione e formazione nelle quattro settimane precedenti alla rilevazione, un valore in aumento rispetto all'8,7% del 2022. Il dato provinciale è più basso della media regionale ma in linea con i valori nazionali.

Oltre al BES, va sottolineato che la Provincia di Reggio Emilia pubblica da ormai 31 anni l'Annuario della scuola reggiana che contiene dati ed analisi di contesto. I dati ivi contenuti, e dai quali deriva l'analisi del seguente paragrafo, provengono sia dalle scuole o dai soggetti gestori dei servizi educativi, sia dall'Ufficio scolastico regionale, Ufficio XI – Reggio Emilia.

Il numero complessivo della popolazione scolastica reggiana si attesta a 76.845 unità. Nell'anno scolastico 2024/25 si registra un aumento di 131 bambini iscritti ai servizi educativi per la prima infanzia (fascia d'età 0-3 anni). Si conferma invece per il dodicesimo anno consecutivo il calo per gli iscritti alle scuole dell'infanzia nella fascia d'età 3-6 anni (-86 iscritti).

Il calo delle nascite influenza anche la scuola primaria, dove per l'ottavo anno consecutivo si è verificato un calo di iscritti (-560). Nella scuola secondaria di primo grado prosegue il calo di iscritti registrato per la prima volta nell'anno scolastico 2022/23 (-271 iscritti), mentre le scuole secondarie di secondo grado invertono, per il secondo anno consecutivo, il trend negativo dell'anno scolastico 2022/23 facendo registrare un aumento degli iscritti (+228).

Nel complesso la popolazione scolastica provinciale subisce un calo di 558 iscritti, a fronte di una diminuzione di 714 iscritti registrata nell'anno scolastico precedente (2023/24).

I cospicui investimenti per l'estensione dei servizi per la prima infanzia permettono di dare risposta al 41,8% della popolazione in età (dato riferito al 2023/24), percentuale superiore sia alla media regionale sia a quella nazionale. La percentuale di bambini frequentanti le scuole dell'infanzia in provincia di Reggio Emilia (93%, dato riferito al 2023/24) è inferiore alla media regionale (94,1%). Il dato nazionale si riferisce invece all'anno scolastico 2021/22.

A seguito della riorganizzazione della rete scolastica operata nel 2012/13, la totalità delle istituzioni scolastiche del primo ciclo in provincia di Reggio Emilia è costituita da istituti comprensivi, a fronte di una percentuale dell'88,8% in Emilia-Romagna e del 95,8% in Italia. Il numero medio di alunni per classe (21,1) si colloca appena sotto il dato regionale (21,5) ma più in alto del dato nazionale del 19,5. Analogamente, il numero medio di alunni per autonomia scolastica (960) è inferiore a quello regionale (998), ma superiore a quello nazionale (931).

Riguardo alla scelta della scuola secondaria di II grado, in provincia di Reggio Emilia i nuovi iscritti ai licei sono il 36,9% sul totale degli studenti iscritti al primo anno; tale percentuale è maggiore in Emilia-Romagna (45,4%) ed ancor più in Italia, dove oltre la metà dei ragazzi si iscrive ad un liceo. Gli iscritti agli istituti tecnici (36,2%) sono pochi in meno rispetto alla media regionale (37,5%) e pochi in più della media nazionale (33,1%). Infine, la percentuale degli iscritti agli istituti professionali (26,9%) è superiore all'analoga percentuale regionale (17,1%) e nazionale (15,4%).

La percentuale di alunni disabili nelle scuole statali di ogni ordine e grado della provincia di Reggio Emilia (complessivamente il 5%) è superiore alla media regionale e nazionale. Le percentuali degli alunni stranieri presenti nelle scuole statali della provincia di Reggio Emilia (complessivamente il 19,5%) sono leggermente superiori a quelle regionali e notevolmente più alte della media nazionale. Gli alunni stranieri nati in Italia in provincia di Reggio Emilia sono il 68,1%.

2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1 Valore Pubblico

L'art. 3, comma 1, lettera a) del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", stabilisce che nella presente sottosezione sono definiti:

1) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;

2) le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

3) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

4) gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

La definizione di Valore Pubblico è stata introdotta nell'ordinamento italiano dal Decreto 30 giugno 2022, n. 132 che ne fornisce la seguente descrizione *"l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo"*.

La nozione, però, era già comparsa nel dibattito istituzionale italiano attraverso le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica (2017), il Piano Nazionale Anticorruzione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC (2019), le Relazioni CNEL 2019 e 2020.

Le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica (2017) lo definiscono quale miglioramento del *"livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder"* e prevedono che la performance organizzativa, intesa quale l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative, diventi strumento per programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione, consapevole dello stato delle risorse (salute dell'amministrazione), utilizza le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder (impatto).

Il PNA 2022 predilige una nozione ampia di valore pubblico intesa come *"miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo"*.

La Relazione CNEL 2019 al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi offerti dalle Pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini lo descrive quale concetto *"caleidoscopico"* e comunque sempre ancorato all'idea di *"benessere reale (economico, sociale e ambientale) della collettività amministrata (impatti esterni)"*.

In una pubblica amministrazione infatti, non è sufficiente che gli uffici dell'ente raggiungano tutti gli obiettivi organizzativi programmati, rispettando i risultati attesi ed erogando servizi di qualità nei tempi stabiliti (output), attraverso il corretto impiego delle risorse umane e finanziarie. Il surplus che è richiesto ad una amministrazione pubblica è quello di programmare e misurare il benessere della comunità amministrata (outcome) utilizzando a tale scopo tutti i capitali, tangibili e intangibili di cui l'ente dispone: il capitale materiale e

finanziario ma anche la sua capacità organizzativa e le competenze del capitale umano, il capitale sociale e la rete di relazioni interne ed esterne, oltre alla capacità di leggere il proprio contesto territoriale e di definire le politiche sulla base di un adeguato patrimonio informativo e di dati.

La Provincia di Reggio Emilia definisce quindi il “valore pubblico” quale miglioramento del grado di benessere sociale di una comunità amministrata a partire da un dato livello di riferimento, nel rispetto:

- delle esigenze e delle peculiarità dei diversi portatori di interesse
- della partecipazione dei cittadini alle decisioni e alle attività dell’ente
- dell’equità e della sostenibilità etica e ambientale
- della semplicità, accessibilità, trasparenza e correttezza dell’azione amministrativa
- della valorizzazione delle competenze dei collaboratori e dell’organizzazione
- degli equilibri di lungo periodo del sistema pubblico.

Di seguito si elencano gli aspetti nei quali può essere declinato il Benessere:

Economico: deve generare, in modo duraturo, reddito e lavoro per il sostentamento della popolazione e l’eco-efficienza economica.

Sociale: è inteso come capacità di garantire condizioni di benessere umano, relazionale e accesso alle opportunità; nella dimensione sociale si fa rientrare inoltre la capacità di creazione di un tessuto funzionale allo sviluppo della socialità, nei suoi aspetti urbanistico/infrastrutturali e di sicurezza.

Educativo: è inteso come capacità di garantire istruzione e formazione (apprendimento ma anche capacità quali relazione, autonomia, creatività), in un contesto adeguato, superando disuguaglianze e limiti (della persona, territoriali, economici, culturali).

Ambientale: deve assicurare, nel tempo, qualità e riproducibilità delle risorse naturali, l’integrità dell’ecosistema e la diversità biologica.

Alle dimensioni del benessere declinate dalla normativa si aggiunge anche l’aspetto **Istituzionale**, che consiste nella capacità di assicurare condizioni di stabilità, democrazia, partecipazione, informazione, formazione, giustizia, di gestire le Istituzioni e sviluppare le necessarie forme di coordinamento e cooperazione inter-istituzionale, di costruire programmi condivisi, impegni vincolanti e tempi certi di attuazione, nel rispetto del principio di sussidiarietà; in questa dimensione si inserisce, inoltre, la capacità di gestione dell’ente pubblico in modo efficiente, efficace, economico ed equo nei suoi aspetti gestionali: organizzativi, finanziari e delle risorse umane, strumentali e tecnologiche. Tale ultimo aspetto del benessere è, in parte, una “condizione abilitante” per il raggiungimento di tutti gli altri, in quanto la salute del sistema pubblico e degli enti che lo compongono condiziona l’efficacia della sua azione.

Obiettivi strategici e obiettivi operativi

Il TUEL stabilisce che “entro il termine fissato dallo statuto, il sindaco o il presidente della provincia, sentita la giunta, presenta al consiglio le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato”.

Le linee programmatiche di Mandato, presentate dal Presidente al Consiglio provinciale in occasione della seduta del 16/02/2023 (del. n. 1/2023), sono state scandite dal Documento Unico di Programmazione (DUP) in **11 obiettivi strategici**.

Gli obiettivi strategici esprimono le priorità prefissate da perseguire nel corso mandato del Presidente attraverso obiettivi operativi di medio periodo.

Gli obiettivi strategici sono declinati nella Sezione 4 “Individuazione Obiettivi Strategici dell’ente” della Sezione Strategica del DUP.

La Sezione Operativa del Dup 2025/2027 ha carattere generale, contenuto programmatico e costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione definito sulla base degli obiettivi strategici fissati nella SeS. In particolare, la SeO contiene la programmazione operativa dell’ente avendo a riferimento un arco temporale sia annuale che pluriennale. Le linee di mandato e gli obiettivi strategici si declinano in **obiettivi operativi**.

La SeO costituisce il presupposto dell’attività di controllo strategico e dei risultati conseguiti dall’ente, con particolare riferimento allo stato di attuazione dei programmi nell’ambito delle missioni e alla relazione al rendiconto di gestione. In particolare quindi, anche ai fini del controllo strategico, il controllo infrannuale ha lo scopo di verificare l’andamento delle strategie dell’Ente al fine di individuare eventuali scostamenti e intervenire con azioni correttive; esso, costituisce, infatti, il presupposto della verifica dello stato di attuazione dei programmi secondo le linee presentate al Consiglio provinciale ed alimenta la programmazione per il triennio successivo in quanto, nel riprogrammare le strategie, si deve necessariamente tener conto di quanto già realizzato o in corso di realizzazione.

In una prospettiva di qualificazione della programmazione strategica, l’amministrazione intende sviluppare, negli esercizi finanziari a venire, per ogni obiettivo operativo, uno o più indicatori, destinati ad essere verificati nel corso dell’esercizio finanziario e a consuntivo.

Il controllo, a consuntivo, in ordine allo stato di attuazione dei programmi, è invece integrato nella sezione dedicata della Relazione sulla Gestione.

Al paragrafo “Obiettivi di valore pubblico e incremento del benessere” si riportano gli obiettivi strategici e operativi e la loro collocazione all’interno delle Linee di mandato come sopra definite corredate dell’indicazione della dimensione di Valore Pubblico.

Gli obiettivi del PNRR

L’Unione Europea ha predisposto a seguito della crisi pandemica un piano di ripresa dell’economia europea per far fronte ai danni economici e sociali causati dall’epidemia. Si tratta di un pacchetto articolato di 1.824 miliardi di euro che combina le risorse del quadro finanziario pluriennale QFP 2021-2027 (1.074 miliardi di EUR) e le risorse di Next Generation EU - NGEU (750 miliardi). Nell’ambito delle risorse NGEU, lo strumento più importante è il Dispositivo per la ripresa e la resilienza (Recovery and Resilience facility - RRF), dotato di circa 724 miliardi di euro, di cui 338 di sovvenzioni e 386 di prestiti, secondo quanto previsto dal Regolamento (UE) 2020/2094. Al fine di accedere ai fondi Next Generation EU (NGEU), ciascuno Stato membro ha dovuto predisporre, in attuazione e secondo i criteri fissati dall’articolo 18 del Regolamento n. 2021/241/UE, un Piano nazionale per la ripresa e la resilienza (PNRR - Recovery and Resilience Plan) per il periodo 2021-2026.

Il piano italiano (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) #NextGenerationItalia), approvato il 13 luglio 2021, delinea un articolato pacchetto di riforme e investimenti al fine di accedere alle risorse finanziarie messe a disposizione dall’Unione europea con il Dispositivo per la ripresa e la resilienza. Le misure previste dal PNRR si articolano intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale. Seguendo le linee guida definite dalla normativa europea, il Piano raggruppa i progetti di investimento in 6 Missioni, articolate in 16 Componenti, per un totale di 43 ambiti di intervento:

Missione 1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo

Missione 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica

Missione 3 Infrastrutture per una mobilità sostenibile

Missione 4: Istruzione e ricerca

Missione 5: Coesione e inclusione

Missione 6: Salute

Di seguito si riporta l'elenco dei progetti PNRR finanziati.

PNRR - Progetti finanziati
Amministrazione titolare: Ministero dell'Istruzione e del Merito

CUP	DESCRIZIONE	MISSIONE PNRR	COMPONENTE PNRR	INVESTIMENTO PNRR	IMPORTO COMPLESSIVO FINANZIATO da PNRR	CO-FINANZIAMENTO FOI/ALTRI ENTI	COFINANZIAMENTO PROVINCIA	TOT. OPERA	STATO ATTUAZIONE
C58E18000120005	REALIZZAZIONE NUOVO ISTITUTO SUPERIORE D'ARZO S.ILARIO 1° LOTTO	4 Istruzione e Ricerca	- 1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	1.585.946,12	2.416.000,00		4.001.946,12	in corso
C51B21002170001	REALIZZAZIONE NUOVO ISTITUTO SUPERIORE D'ARZO S.ILARIO 2° LOTTO	4 Istruzione e Ricerca	- 1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	2.400.000,00			2.400.000,00	in corso
C92C21001340001	MIGLIORAMENTO SISMICO IST. MANDELA CASTELNOVO MONTI	4 Istruzione e Ricerca	- 1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	1.969.364,00			1.969.364,00	in corso
C84E22000030006	AMPLIAMENTO PER REALIZZAZIONE PALESTRA ISTITUTO MOTTI	4 Istruzione e Ricerca	- 1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	1. 3 Piano per le infrastrutture per lo sport nelle scuole	3.312.000,00	331.200,00	188.000,00	3.831.200,00	in corso
C81B21005000001	RIFUNZIONALIZZAZIONE CON MIGLIORAMENTO SISMICO IST. MOTTI VIA CIALDINI	4 Istruzione e Ricerca	- 1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	3.500.000,00			3.500.000,00	in corso
C86B20000730001	AMPLIAMENTO POLO SCOLASTICO GALVANI – JODI 1° STRALCIO	4 Istruzione e Ricerca	- 1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	994.093,47	99.409,35	296.096,85	1.389.599,67	in corso

C81B21004990001	AMPLIAMENTO POLO SCOLASTICO GALVANI – JODI 2° STRALCIO	4 Istruzione e Ricerca	- 1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	1.286.730,33	128.673,03	133.455,51	1.548.858,87	in corso
C91B21000690001	AMPLIAMENTO DEL POLO SCOLASTICO DI CASTELNOVO NE' MONTI. 2° LOTTO	4 Istruzione e Ricerca	- 1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	1.560.282,97	156.028,30	39.717,03	1.756.028,30	in corso
C88B20000130001	ISTITUTO D'ISTRUZIONE SUPERIORE "L. NOBILI" - VIA MAKALLE', 10 (RE) - RIFACIMENTO SERVIZI IGIENICI ALA VECCHIA	4 Istruzione e Ricerca	- 1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	120.000,00			120.000,00	terminato
C88B20000140001	ISTITUTO D'ISTRUZIONE SUPERIORE "L. NOBILI" - VIA MAKALLE', 10 (RE) - RIFACIMENTO SERVIZI IGIENICI	4 Istruzione e Ricerca	- 1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	50.000,00			50.000,00	terminato
C88B20000180001	I.I.S. "BLAISE PASCAL" - VIA MAKALLE', 12 (RE) - RIFACIMENTO SERVIZI IGIENICI	4 Istruzione e Ricerca	- 1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	156.000,00			156.000,00	terminato
C88B20000100001	Istituto Professionale Statale ">M. Carrara" - Via Sacco e Vanzetti, 1 - RIFACIMENTO SERVIZI IGIENICI	4 Istruzione e Ricerca	- 1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	120.000,00			120.000,00	terminato
C88B20000110001	ISTITUTO SUPERIORE STATALE "B. RUSSEL" - VIA SACCO E VANZETTI, 1 GUASTALLA (RE) - RIFACIMENTO SERIVIZI IGIENICI	4 Istruzione e Ricerca	- 1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	120.000,00			120.000,00	terminato

C88B20000210001	LICEO "A. MORO" - VIA XX SETTEMBRE, 5 (RE) - RIFACIMENTO SERVIZI IGIENICI	4 Istruzione e Ricerca	- 1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	150.000,00			150.000,00	terminato
C28B20000120001	ISTITUTO STATALE SUPERIORE "S. D'ARZO" - STRADA PER SANT'ILARIO, 28/C MONTECCHIO EMILIA (RE) - RIFACIMENTO COPERTURA	4 Istruzione e Ricerca	- 1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	52.000,00			52.000,00	terminato
C48B20000090001	ISTITUTO TECNICO STATALE "L. EINAUDI" - VIA PRATI, 2 CORREGGIO (RE) - RIFACIMENTO SERVIZI IGIENICI	4 Istruzione e Ricerca	- 1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	104.000,00			104.000,00	terminato
C88B20000250001	I.P. "GALVANI-IODI" - VIA DELLA CANALINA, 21 (RE) - RIFACIMENTO COPERTURA PALESTRA	4 Istruzione e Ricerca	- 1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	80.000,00			80.000,00	terminato
C88B20000260001	I.P.S. "FILIPPO RE" - VIALE TRENTO TRIESTE, 4 (RE) - SOSTITUZIONE SERRAMENTI	4 Istruzione e Ricerca	- 1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	345.040,70			345.040,70	terminato
C88B20000120001	ISTITUTO TECNICO "SCARUFFI-LEVI-CITTA' DEL TRICOLORE" - VIA FILIPPO RE, 8 - RIFACIMENTO COPERTURA	4 Istruzione e Ricerca	- 1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	325.000,00			325.000,00	terminato
C46F19000150001	ADEGUAMENTO SISMICO EINAUDI 1 LOTTO	4 Istruzione e Ricerca	- 1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	1.615.967,00	424.033,00		2.040.000,00	in corso

C46F19000140001	ADEGUAMENTO SISMICO EINAUDI 2 LOTTO	4 Istruzione e Ricerca	-	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	2.537.623,97	532.376,03		3.070.000,00	in corso
C88B20000170001	I.T.G. "A. SECCHI" - VIA MAKALLE', 14 (RE) - RIFACIMENTO BAGNI, SISTEMAZIONE SERRAMENTI E PAVIMENTI	4 Istruzione e Ricerca	-	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	200.000,00			200.000,00	terminato
C88B20000240001	I.I.S. "A. ZANELLI" - VIA F.LLI ROSSELLI, 41 (RE) - RIFACIMENTO SERVIZI IGIENICI PALESTRA	4 Istruzione e Ricerca	-	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	22.000,00			22.000,00	terminato
C28B20000130001	ISTITUTO STATALE SUPERIORE "S. D'ARZO" - STRADA PER SANT'ILARIO, 28/C MONTECCHIO EMILIA (RE) - RIFACIMENTO SERVIZI IGIENICI	4 Istruzione e Ricerca	-	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	156.000,00			156.000,00	terminato
C68B20000170001	ISTITUTO STATALE SUPERIORE "P. GOBETTI" - VIA DELLA REPUBBLICA, 41 SCANDIANO (RE) - RIFACIMENTO SERVIZI IGIENICI	4 Istruzione e Ricerca	-	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	160.000,00			160.000,00	terminato
C88B20000200001	LICEO "A. MORO" - VIA XX SETTEMBRE, 5 (RE) - RIFACIMENTO COPERTURA PALESTRA	4 Istruzione e Ricerca	-	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	115.000,00			115.000,00	terminato
C88B20000220001	LICEO "A. MORO" - VIA GUTEMBERG, 12 (RE) - RIFACIMENTO GUINA COPERTURA PRIMO PIANO	4 Istruzione e Ricerca	-	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	15.000,00			15.000,00	terminato

C88B20000230001	I.I.S. "A. ZANELLI" - VIA F.LLI ROSSELLI, 41 (RE) - RIFACIMENTO COPERTURA PALESTRA	4 Istruzione e Ricerca	-	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	60.000,00			60.000,00	terminato
C88B2000090001	ISTITUTO SUPERIORE STATALE "B. RUSSEL" - VIA SACCO E VANZETTI, 1 GUASTALLA (RE) - RIFACIMENTO COPERTURA	4 Istruzione e Ricerca	-	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	52.000,00			52.000,00	terminato
C88B20000160001	ISTITUTO D'ISTRUZIONE SUPERIORE "L. NOBILI" - VIA MAKALLE', 10 (RE) - RIFACIMENTO SERVIZI IGIENICI PALESTRA	4 Istruzione e Ricerca	-	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	60.000,00			60.000,00	terminato
C88B20000190001	I.I.S. "BLAISE PASCAL" - VIA MAKALLE', 12 (RE) - RIFACIMENTO COPERTURA	4 Istruzione e Ricerca	-	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	143.000,00			143.000,00	terminato
C66F23000000006	MIGLIORAMENTO SISMICO E MESSA IN SICUREZZA ISS P GOBETTI	4 Istruzione e Ricerca	-	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	1.820.000,00			1.820.000,00	in corso
C88B20000150001	ISTITUTO D'ISTRUZIONE SUPERIORE "L. NOBILI" - VIA MAKALLE', 10 (RE) - RIFACIMENTO SERRAMENTI	4 Istruzione e Ricerca	-	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	200.000,00			200.000,00	terminato
C82C22000020001	MESSA IN SICUREZZA CON MIGLIORAMENTO SISMICO PALESTRA VIALE TRENTO E TRIESTE REGGIO EMILIA	4 Istruzione e Ricerca	-	1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica"	1.661.096,51			1.661.096,51	in corso

Amministrazione titolare: Commissario Straordinario alla ricostruzione dell'Emilia Romagna, Toscana e Marche

CUP	DESCRIZIONE	MISSIONE PNRR	COMPONENTE PNRR	INVESTIMENTO PNRR	IMPORTO OPERA FINANZIATO da PNRR	STATO ATTUAZIONE
C57H24000140001	Lavori per il ripristino della SP 7 al km 23+200 in località Montefaraone interessata da un esteso movimento franoso in comune di Baiso	2 – Rivoluzione verde e transizione ecologica	4 – Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.1. a Misure per la gestione del rischio alluvioni e la riduzione del rischio idrogeologico. Interenti in Emilia Romagna, Toscana e Marche	€ 1.550.000,00	in corso
C27H24000340001	Lavori per la realizzazione di opera di sostegno alla base della scarpata e consolidamento del versante della SP 54 al km 6+480 in comune di Canossa	2 – Rivoluzione verde e transizione ecologica	4 – Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.1. a Misure per la gestione del rischio alluvioni e la riduzione del rischio idrogeologico. Interenti in Emilia Romagna, Toscana e Marche	150.000,00	in corso
C67H24000260001	Lavori per la realizzazione di opera di sostegno della scarpata di monte sulla SP 63 al km 19+290 in comune di Casina	2 – Rivoluzione verde e transizione ecologica	4 – Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.1. a Misure per la gestione del rischio alluvioni e la riduzione del rischio idrogeologico. Interenti in Emilia Romagna, Toscana e Marche	210.000,00	in corso
C57H24000350001	Lavori per la realizzazione di opera di sostegno della scarpata di valle sulla SP 78 al km 2+000 in comune di Quattro Castella	2 – Rivoluzione verde e transizione ecologica	4 – Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.1. a Misure per la gestione del rischio alluvioni e la riduzione del rischio idrogeologico. Interenti in Emilia Romagna, Toscana e Marche	230.000,00	in corso

C37H24000100001	Lavori per il ripristino della sede stradale e del consolidamento del versante a valle della SP 91 dal km 11+500 al km 11+650 in comune di Ventasso	2 – Rivoluzione verde e transizione ecologica	4 – Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.1. a Misure per la gestione del rischio alluvioni e la riduzione del rischio idrogeologico. Interenti in Emilia Romagna, Toscana e Marche	2.000.000,00	in corso
C37H24000300001	Lavori di consolidamento e messa in sicurezza della parete rocciosa sovrastante la SP 15 al km 22+400 in comune di Ventasso	2 – Rivoluzione verde e transizione ecologica	4 – Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.1. a Misure per la gestione del rischio alluvioni e la riduzione del rischio idrogeologico. Interenti in Emilia Romagna, Toscana e Marche	750.000,00	in corso
C87H24000210001	Lavori di consolidamento della scarpata di monte sulla SP 513R al km 39+900 in comune di Vetto	2 – Rivoluzione verde e transizione ecologica	4 – Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.1. a Misure per la gestione del rischio alluvioni e la riduzione del rischio idrogeologico. Interenti in Emilia Romagna, Toscana e Marche	550.000,00	in corso
C87H24000440001	Lavori di messa in sicurezza delle scarpate di monte della SP 57 al km 2+400 in comune di Vetto	2 – Rivoluzione verde e transizione ecologica	4 – Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.1. a Misure per la gestione del rischio alluvioni e la riduzione del rischio idrogeologico. Interenti in Emilia Romagna, Toscana e Marche	800.000,00	in corso
C87H24000450001	Lavori per la realizzazione di opera di sostegno alla base della scarpata e consolidamento del versante della SP 57 al km 2+450 in comune di Vetto	2 – Rivoluzione verde e transizione ecologica	4 – Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.1. a Misure per la gestione del rischio alluvioni e la riduzione del rischio idrogeologico. Interenti in Emilia Romagna, Toscana e Marche	600.000,00	in corso

C97H24000320001	Lavori per la realizzazione di opera di sostegno della scarpata di monte sulla SP 74 al km 3+000 in comune di Vezzano sul Crostolo	2 – Rivoluzione verde e transizione ecologica	4 – Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.1. a Misure per la gestione del rischio alluvioni e la riduzione del rischio idrogeologico. Interenti in Emilia Romagna, Toscana e Marche	130.000,00	in corso
C27H24000080001	Lavori per la realizzazione di opere di consolidamento e sostegno sulla SP 90 al km 20+400 in comune di Villa Minozzo	2 – Rivoluzione verde e transizione ecologica	4 – Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.1. a Misure per la gestione del rischio alluvioni e la riduzione del rischio idrogeologico. Interenti in Emilia Romagna, Toscana e Marche	2.000.000,00	in corso
C47H23001530002	Lavori per la realizzazione di opera di sostegno della scarpata di valle sulla SP 76 al km 1+210 in comune di Carpineti	2 – Rivoluzione verde e transizione ecologica	4 – Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.1. a Misure per la gestione del rischio alluvioni e la riduzione del rischio idrogeologico. Interenti in Emilia Romagna, Toscana e Marche	260.000,00	in corso
C37H23001300002	Lavori per la realizzazione di opera di sostegno della scarpata di valle della SP 91 km 7+820 Ventasso	2 – Rivoluzione verde e transizione ecologica	4 – Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.1. a Misure per la gestione del rischio alluvioni e la riduzione del rischio idrogeologico. Interenti in Emilia Romagna, Toscana e Marche	500.000,00	in corso
C87H23001560002	Lavori di consolidamento della scarpata di monte sulla SP 57 al km 1+900 in comune di Vetto	2 – Rivoluzione verde e transizione ecologica	4 – Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.1. a Misure per la gestione del rischio alluvioni e la riduzione del rischio idrogeologico. Interenti in Emilia Romagna, Toscana e Marche	360.000,00	in corso

C77H23000840002	Lavori urgenti di consolidamento di movimento franoso che coinvolge la Strada Provinciale SP 90 - Via Secchia	2 – Rivoluzione verde e transizione ecologica	4 – Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.1. a Misure per la gestione del rischio alluvioni e la riduzione del rischio idrogeologico. Interenti in Emilia Romagna, Toscana e Marche	750.000,00	in corso
-----------------	---	---	--	---	------------	----------

Amministrazione titolare: Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Trasformazione Digitale

CUP	DESCRIZIONE	MISSIONE PNRR	COMPONENTE PNRR	INVESTIMENTO PNRR	IMPORTO FINANZIATO da PNRR	STATO ATTUAZIONE
C81F22002740006	Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale spid e cie	1 – Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo.	1 – Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	1.4. - Servizi e cittadinanza digitale	€ 14.000,00	terminato

Modalità e azioni per la piena accessibilità dei cittadini over65 e con disabilità

Il miglioramento della qualità e dell'inclusività dei servizi pubblici digitali costituisce la premessa indispensabile per l'incremento del loro utilizzo da parte degli utenti, sia riferito a cittadini ed imprese, sia agli utenti interni all'Ente che potranno così sfruttarne al meglio le potenzialità, migliorando le tempistiche e la qualità del lavoro.

Come meglio definito nel "Piano Triennale per la trasformazione digitale 2024-2026 - Aggiornamento 2025 della Provincia di Reggio Emilia", allegato A) al presente PIAO, l'ufficio del Responsabile per la Transizione Digitale (RTD) già da anni opera nell'ottica di implementare un'adeguata semplificazione dei procedimenti e un approccio sistematico alla gestione dei processi interni, coinvolgendo le altre strutture interne responsabili dell'organizzazione e del controllo strategico.

Seguendo gli obblighi del Dlgs. 82/2005 (CAD) e della specifica normativa in materia di accessibilità, si agisce su più livelli con l'intento di migliorare la capacità dell'amministrazione di generare ed erogare servizi di qualità attraverso:

- l'adozione dei modelli e degli strumenti validati da Agid;
- il costante monitoraggio dei propri servizi online;
- l'incremento del livello di accessibilità dei servizi erogati tramite siti web e app mobili;
- lo scambio di buone pratiche tra le diverse amministrazioni, anche grazie alle comunità tematiche regionali;
- il riuso e la condivisione di software e competenze con altre amministrazioni.

In particolare, partendo dalla definizione di "accessibilità", di cui all'art. 2 della Legge 9 gennaio 2004, n. 4, intesa come *"la capacità dei sistemi informatici, nelle forme e nei limiti consentiti dalle conoscenze tecnologiche, di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari"*, la tematica è stata sviluppata secondo una serie di approfondimenti ed azioni di seguito illustrati:

- ricognizione degli obblighi normativi, delle linee guida e best practices:
 - predisposizione di materiali di sintesi e operativi, anche rispetto alle linee guida WCAG (Web Content Accessibility Guidelines);
 - analisi dei documenti di AgID rispetto agli errori rilevati più frequentemente sui siti della PA, così da includerli nelle linee guida interne;
 - approfondimento sull'accessibilità dei file PDF, formato molto utilizzato nella PA anche perché adeguato alla conservazione digitale a norma;
- analisi del sito istituzionale ed aggiornamento della dichiarazione di accessibilità sul portale form.agid.gov.it, andando ad indicare il meccanismo di feedback come previsto dalla normativa. E' inoltre stato effettuato il test automatico di accessibilità sul proprio sito istituzionale indicato su <https://indicepa.gov.it/ipa-portale/>, utilizzando la piattaforma Mauve++, valutandone i riscontri ottenuti con l'obiettivo di mitigazione e correzione degli stessi, ove possibile;
- predisposizione di materiali info-formativi a supporto di un'azione formativa sul personale interno che verrà erogata nel corso del 2025, con anche specifici approfondimenti sulle tecniche di predisposizione dei documenti e degli aggiornamenti delle pagine del sito istituzionale perché gli stessi siano accessibili by design.

Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare

Con Decreto del Presidente n. 11 del 29/01/2024 è stata affidata la responsabilità dirigenziale del Servizio Sistemi Informativi e Tecnologici, istituito con Decreto del Presidente n. 119 dell'11/07/2023 e nominata la stessa Dirigente quale Responsabile per la Transizione Digitale ai sensi dell'Art. 17 del Dlgs. 82/2005 "Codice dell'Amministrazione digitale" e il Servizio Sistemi Informativi e Tecnologici, svolge le funzioni dell'ufficio dell'RTD.

Questo nuovo assetto organizzativo, come più ampiamente descritto nel "Piano Triennale per la trasformazione digitale 2024-2026 - Aggiornamento 2025 della Provincia di Reggio Emilia", allegato al PIAO, consente di rispondere in modo più stringente al modello indicato dall'Art. 17 del Dlgs n. 82/2005, affidando ad un unico ufficio dirigenziale generale, che risponde direttamente all'organo di vertice politico, la transizione alla modalità operativa digitale che può operare "il coordinamento strategico dello sviluppo dei sistemi informativi, di telecomunicazione e di fonia", ovvero indirizzare, pianificare e coordinare lo sviluppo dei servizi forniti dai sistemi informativi di telecomunicazione e fonia, la sicurezza informatica relativamente ai dati, ai sistemi e alle infrastrutture, la promozione dell'accessibilità e usabilità dei servizi e della formazione all'uso delle nuove tecnologie e piattaforme, sia per l'Ente, sia in supporto a comuni ed unioni del territorio provinciale.

Le azioni su cui si concentreranno le maggiori attività di analisi e implementazione sono meglio descritte nel Piano Triennale sopra citato (a titolo esemplificativo l'attivazione dell'ecosistema per la gestione informativa digitale delle costruzioni (BIM), secondo le linee delineate dal Dlgs. 36/2023 "Codice degli Appalti" e successivi adeguamenti e la digitalizzazione del processo di gestione degli Interventi di Caccia di Selezione e dei Piani di Controllo Faunistico, in carico all'U.O. Vigilanza).

Con Decreto presidenziale n. 56 del 29/03/2023, la Provincia, ha preso atto delle proposte del "Piano Di Miglioramento" elaborato dal Team degli Esperti PNRR della Regione Emilia Romagna (All. 2.2D).

L'intervento si inquadra nell'ambito del PNRR - Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", Componente 1 "Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA", investimento 2.2.1 "Task Force digitalizzazione, monitoraggio performance", e contiene l'elenco delle proposte di azioni per il piano di miglioramento.

Il Piano di miglioramento della Provincia di Reggio Emilia è visionabile al seguente link <https://www.provincia.re.it/amm-trasparente/disposizioni-general/atti-general/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao/piao-2023-2025/>

Obiettivi di Valore Pubblico e incremento del benessere

A partire dalle linee di mandato e dagli obiettivi strategici ed operativi, l'articolazione di cui alla tabella "Obiettivi di valore pubblico", rappresenta la correlazione fra gli stessi e le differenti dimensioni del benessere.

Si specifica che, ai fini della valutazione del valore pubblico, tali obiettivi vanno considerati unitamente alla loro declinazione negli obiettivi esecutivi di performance da essi discendenti, per l'approfondimento dei quali si rimanda alla sezione 2.2 "Performance" e all'Allegato B) del presente documento.

In una prospettiva di qualificazione progressiva della programmazione strategica e operativa, l'amministrazione si propone di approfondire, negli esercizi finanziari a venire, le misure del valore pubblico generato nelle diverse dimensioni del benessere.

Obiettivi di Valore Pubblico

Linee di Mandato	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Valore Pubblico	Stakeholders	Periodo		Esercizio	Servizio	Responsabile
					Da	A			
Diffondere e promuovere la cultura della legalità	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Regolarità dell'azione amministrativa e prevenzione della corruzione	BENESSERE SOCIALE BENESSERE ISTITUZIONALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Imprese Scuole Terzo settore Utenti Interni	2025	2027	2025	Affari Generali	Anna Lisa Garuti
Ottimizzare l'impatto e i benefici del PNRR	PNRR edilizia	PNRR - parte tecnica Edilizia - Sostenere e monitorare gli interventi derivanti in tutto o in parte dalle risorse del PNRR	BENESSERE EDUCATIVO BENESSERE SOCIALE BENESSERE AMBIENTALE	Altre amministrazioni pubbliche Imprese Scuole	2025	2027	2025	Sicurezza Sismica, Edilizia e Programmazione Scolastica	Azzio Gatti
	PNRR monitoraggio e rendicontazione	Attualizzazione e gestione interventi finanziati dal PNRR e dal PNC nei campi dell'edilizia scolastica e delle infrastrutture	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE ECONOMICO BENESSERE EDUCATIVO	Altre amministrazioni pubbliche Comuni/Unioni Imprese	2025	2027	2025	Unita' Amministrativa speciale per il PNRR e gli Investimenti	Stefano Tagliavini
Ottimizzare l'impatto e i benefici della Pianificazione Territoriale	08 Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Predisposizione del Piano Territoriale di Area Vasta (PTAV). La Provincia esercita la funzione di pianificazione strategica di area vasta e di coordinamento delle scelte urbanistiche strutturali dei Comuni e loro Unioni che incidano su interesse pubblici sovrapubblici	BENESSERE AMBIENTALE BENESSERE ECONOMICO	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Imprese Utenti Interni	2025	2027	2025	Pianificazione Territoriale	Annamaria Campeol
	09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Pianificazione provinciale delle attività estrattive (PIAE) e gestione della sua attuazione	BENESSERE AMBIENTALE	Altre amministrazioni pubbliche Comuni/Unioni	2025	2027	2025	Pianificazione Territoriale	Annamaria Campeol

Linee di Mandato	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Valore Pubblico	Stakeholders	Periodo		Esercizio	Servizio	Responsabile
					Da	A			
Potenziare il supporto ai comuni e alle unioni, nell'ottica di un più generale sviluppo del territorio	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Attività di verifica sismica (previste dalla LR 19/2008) in forma associata	BENESSERE ISTITUZIONALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Imprese	2025	2027	2025	Sicurezza Sismica, Edilizia e Programmazione Scolastica	Azzio Gatti
		Sviluppo della funzione di soggetto aggregatore e possibile implementazione delle attività di coordinamento svolte a supporto dei comuni	BENESSERE ISTITUZIONALE	Altre amministrazioni pubbliche Comuni/Unioni	2025	2027	2025	Affari Generali	Garuti Anna Lisa
		Gestione appalti dell'Ente e servizio di stazione unica appaltante	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE ECONOMICO	Altre amministrazioni pubbliche Comuni/Unioni Imprese	2025	2027	2025	Unità Amministrativa speciale per il PNRR e gli Investimenti	Stefano Tagliavini
	04 Istruzione e diritto allo studio	Sostegno ai Comuni nell'assicurare i servizi di trasporto scolastico e inclusione degli alunni con disabilità	BENESSERE EDUCATIVO	Cittadini Comuni/Unioni Scuole Terzo settore	2025	2027	2025	Sicurezza Sismica, Edilizia e Programmazione Scolastica	Azzio Gatti
	05 Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	Servizi bibliotecari centralizzati	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE SOCIALE BENESSERE EDUCATIVO	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni	2025	2027	2025	Unità Amministrativa speciale per il PNRR e gli Investimenti	Stefano Tagliavini
	08 Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Supporto e coordinamento per gli strumenti urbanistici comunali e per i procedimenti speciali	BENESSERE ECONOMICO BENESSERE SOCIALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Imprese Utenti interni	2025	2027	2025	Pianificazione Territoriale	Anna Campeol

Linee di Mandato	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Valore Pubblico	Stakeholders	Periodo		Esercizio	Servizio	Responsabile
					Da	A			
Potenziare l'attività di tutela e vigilanza del territorio	09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Attività di vigilanza faunistico-venatoria e tutela della sicurezza stradale e delle persone.	BENESSERE AMBIENTALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Imprese	2025	2027	2025	Infrastrutture, Mobilità Sostenibile e Patrimonio	Valerio Bussei
		Riqualificazione e manutenzione dei parchi provinciali	BENESSERE AMBIENTALE	Cittadini Comuni/Unioni	2025	2027	2025	Pianificazione Territoriale	Anna Campeol
Promuovere l'efficacia e l'efficienza amministrativa	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Coordinamento e gestione delle attività degli organi istituzionali	BENESSERE ISTITUZIONALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Fornitori Imprese Scuole Terzo settore Utenti interni	2025	2027	2025	Affari Generali	Garuti Anna Lisa
		Gestione degli acquisti di beni e servizi per l'Ente	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE ECONOMICO	Fornitori Imprese Scuole Utenti interni	2025	2027	2025	Bilancio	Claudia Del Rio
		Programmazione e controllo	BENESSERE ISTITUZIONALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Utenti interni	2025	2027	2025	Bilancio	Claudia Del Rio
		Gestione delle risorse finanziarie	BENESSERE ISTITUZIONALE	Cittadini Comuni/Unioni Fornitori Imprese Utenti interni	2025	2027	2025	Bilancio	Claudia Del Rio

Linee di Mandato	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Valore Pubblico	Stakeholders	Periodo		Esercizio	Servizio	Responsabile
					Da	A			
Promuovere l'efficacia e l'efficienza amministrativa	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Assistenza legale sul contenzioso, supporto amministrativo alle procedure dei lavori pubblici e trasporti	BENESSERE ISTITUZIONALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Imprese Utenti interni	2025	2027	2025	Infrastrutture, Mobilità Sostenibile e Patrimonio	Valerio Bussei
		Gestione del personale e sviluppo organizzativo	BENESSERE ISTITUZIONALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Fornitori Utenti interni	2025	2027	2025	Affari Generali	Garuti Anna Lisa
		La privacy come bene collettivo	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE SOCIALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Utenti interni	2025	2027	2025	Affari Generali	Garuti Anna Lisa
		Riorganizzazione della gestione documentale dell'Ente e valorizzazione delle attività di riordino delle sedi archivistiche	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE EDUCATIVO	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Fornitori Utenti interni	2025	2027	2025	Affari Generali	Garuti Anna Lisa
	10 Trasporti e diritto alla mobilità	Procedimenti espropriativi	BENESSERE ISTITUZIONALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Imprese Utenti interni	2025	2027	2025	Unita' Amministrativa speciale per il PNRR e gli Investimenti	Stefano Tagliavini
Promuovere la cultura e l'associazionismo	05 Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	Sostegno alle fondazioni e istituzioni culturali	BENESSERE EDUCATIVO	Cittadini	2025	2027	2025	Bilancio	Del Rio Claudia

Linee di Mandato	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Valore Pubblico	Stakeholders	Periodo		Esercizio	Servizio	Responsabile
					Da	A			
Promuovere la parità di genere e le pari opportunità	15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale	Politiche per la parità	BENESSERE SOCIALE BENESSERE ECONOMICO	Cittadini Comuni/Unioni Terzo settore Utenti interni Imprese	2025	2027	2025	Affari Generali	Garuti Anna Lisa
Promuovere la programmazione e l'edilizia scolastica	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio scolastico e gestione calore	BENESSERE EDUCATIVO BENESSERE AMBIENTALE	Scuole Utenti interni	2025	2027	2025	Sicurezza Sismica, Edilizia e Programmazione Scolastica	Azzio Gatti
	04 Istruzione e diritto allo studio	Promozione di interventi per la qualificazione e il miglioramento delle scuole dell'infanzia	BENESSERE EDUCATIVO BENESSERE AMBIENTALE	Cittadini Comuni/Unioni Scuole Terzo settore	2025	2027	2025	Sicurezza Sismica, Edilizia e Programmazione Scolastica	Azzio Gatti
	04 Istruzione e diritto allo studio	Edilizia scolastica: Programmazione, progettazione ed esecuzione di interventi di potenziamento o di manutenzione straordinaria relativi alla dotazione di infrastrutture scolastiche provinciali	BENESSERE EDUCATIVO BENESSERE AMBIENTALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Imprese Scuole	2025	2027	2025	Sicurezza Sismica, Edilizia e Programmazione Scolastica	Azzio Gatti
	04 Istruzione e diritto allo studio	Promozione di interventi per il dimensionamento e il funzionamento delle scuole secondarie di secondo grado	BENESSERE EDUCATIVO	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Fornitori Scuole Utenti interni	2025	2027	2025	Sicurezza Sismica, Edilizia e Programmazione Scolastica	Azzio Gatti
	04 Istruzione e diritto allo studio	Promozione della formazione in ambito europeo degli studenti delle scuole secondarie di secondo grado	BENESSERE EDUCATIVO	Cittadini Scuole	2025	2027	2025	Sicurezza Sismica, Edilizia e Programmazione Scolastica	Azzio Gatti

Linee di Mandato	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Valore Pubblico	Stakeholders	Periodo		Esercizio	Servizio	Responsabile
					Da	A			
Promuovere la programmazione e l'edilizia scolastica	04 Istruzione e diritto allo studio	Promozione dell'orientamento e accompagnamento alle scelte educative e formative	BENESSERE EDUCATIVO	Cittadini Comuni/Unioni Scuole Terzo settore	2025	2027	2025	Sicurezza Sismica, Edilizia e Programmazione Scolastica	Azzio Gatti
	04 Istruzione e diritto allo studio	Sostegno agli studenti attraverso la concessione di borse di studio	BENESSERE EDUCATIVO BENESSERE SOCIALE	Cittadini Scuole	2025	2027	2025	Sicurezza Sismica, Edilizia e Programmazione Scolastica	Azzio Gatti
	06 Politiche giovanili, sport e tempo libero	Valorizzazione delle strutture scolastiche di proprietà della Provincia mediante la loro apertura alla comunità locale	BENESSERE EDUCATIVO BENESSERE SOCIALE	Cittadini Terzo settore	2025	2027	2025	Sicurezza Sismica, Edilizia e Programmazione Scolastica	Azzio Gatti
Promuovere la transizione digitale	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Sostegno e promozione della trasformazione digitale dell'Ente e del territorio provinciale.	BENESSERE ISTITUZIONALE BENESSERE SOCIALE	Cittadini Comuni/Unioni Fornitori Imprese Scuole Utenti interni	2025	2027	2025	Sistemi Informativi e Tecnologici	Ilenia Incerti
Promuovere lo sviluppo delle infrastrutture, della mobilità sostenibile e del patrimonio	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio edilizio dell'Ente	BENESSERE ECONOMICO BENESSERE AMBIENTALE	Utenti interni	2025	2027	2025	Sicurezza Sismica, Edilizia e Programmazione Scolastica	Azzio Gatti
	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Gestione del patrimonio immobiliare e dei beni demaniali stradali.	BENESSERE ECONOMICO BENESSERE AMBIENTALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Imprese Utenti interni	2025	2027	2025	Infrastrutture, Mobilità Sostenibile e Patrimonio	Valerio Bussei

Linee di Mandato	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Valore Pubblico	Stakeholders	Periodo		Esercizio	Servizio	Responsabile
					Da	A			
Promuovere lo sviluppo delle infrastrutture, della mobilità sostenibile e del patrimonio	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Predisposizione dei programmi triennali dei lavori pubblici e degli acquisti di beni e servizi	BENESSERE ECONOMICO BENESSERE AMBIENTALE BENESSERE SOCIALE	Cittadini Comuni/Unioni Fornitori Imprese Utenti interni	2025	2027	2025	Infrastrutture, Mobilità Sostenibile e Patrimonio	Valerio Bussei
	10 Trasporti e diritto alla mobilità	Sviluppo delle Infrastrutture Stradali e Mobilità Sostenibile	BENESSERE ECONOMICO BENESSERE SOCIALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Imprese	2025	2027	2025	Infrastrutture, Mobilità Sostenibile e Patrimonio	Valerio Bussei
		Conservazione strade	BENESSERE ECONOMICO BENESSERE SOCIALE	Cittadini Comuni/Unioni Fornitori Imprese	2025	2027	2025	Infrastrutture, Mobilità Sostenibile e Patrimonio	Valerio Bussei
		Interventi contro il dissesto idrogeologico	BENESSERE ECONOMICO BENESSERE AMBIENTALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Imprese	2025	2027	2025	Infrastrutture, Mobilità Sostenibile e Patrimonio	Valerio Bussei
		Gestione e monitoraggio dei ponti esistenti alla luce delle nuove linee guida ministeriali	BENESSERE ECONOMICO BENESSERE SOCIALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Imprese	2025	2027	2025	Infrastrutture, Mobilità Sostenibile e Patrimonio	Valerio Bussei
		PNC infrastrutture	Gestire i finanziamenti di derivazione PNC e PNRR, che insieme ed in modo coordinato con le risorse provenienti da altri canali di finanziamento del MIT, contribuiranno a proseguire nella messa in sicurezza delle infrastrutture stradali provinciali	BENESSERE ECONOMICO BENESSERE SOCIALE	Altre amministrazioni pubbliche Cittadini Comuni/Unioni Imprese	2025	2027	2025	Infrastrutture, Mobilità Sostenibile e Patrimonio

2.2 Performance

Dopo aver delineato nella precedente sottosezione *“i risultati attesi in termini di obiettivi generali”*, l’ente individua *“i risultati attesi in termini di obiettivi [...] specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione”*: si tratta degli obiettivi esecutivi (denominati di *“performance”*), che costituiscono l’elemento chiave della performance.

Come già visto per il livello generale strategico, l’ente dovrà rendicontarne il raggiungimento, contribuendo, anche in questa sede, a dar conto del *“valore pubblico generato dall’azione amministrativa, inteso come l’incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo”*.

Per il 2025-2027 l’Ente approva con il presente documento gli obiettivi di performance, obiettivi esecutivi che costituiscono l’articolazione più dettagliata degli obiettivi operativi definiti nel DUP, assegnati ai Dirigenti dei Servizi.

La programmazione esecutiva 2025-2027, raccordata, tramite apposito sistema di codifica, agli obiettivi strategici ed obiettivi operativi di cui costituisce l’attuazione, e, conseguentemente, alle dimensioni di valore pubblico, è contenuta nell’Allegato B) *“Performance”*.

La sezione *“Performance”* del presente PIAO è predisposta secondo le logiche di performance management, di cui al capo II del D.lgs. n. 150/2009, ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, i cui esiti saranno rendicontati secondo le indicazioni contenute nella Sezione 4 *“Monitoraggio”*.

Le schede obiettivo integrano i seguenti elementi richiesti dal D.M. 132/2022 e dal relativo allegato:

- descrizione dell’obiettivo;
- titolare/i della responsabilità organizzativa;
- soggetti cui è rivolto l’obiettivo (stakeholder) – desumibili dalla tabella relativa al valore pubblico;
- unità organizzative dell’Ente o soggetti esterni che contribuiranno a raggiungere l’obiettivo;
- tempistiche di realizzazione;
- risultato atteso (vd. indicatori).

Gli obiettivi di gestione sono classificati come *“peso 1” / “peso 2”* in relazione alla finalità di mantenimento o sviluppo e innovazione.

Il peso percentuale dei singoli obiettivi, ai sensi e per gli effetti del sistema di valutazione della performance, è assegnato, a seguito dell’approvazione del PIAO, dall’OIV in collaborazione con il Segretario Generale e i Dirigenti.

Pari opportunità ed equilibrio di genere

Gli obiettivi riportati nel presente paragrafo vanno a definire, complessivamente, le strategie dell'Ente nei confronti dei dipendenti, in tema di parità di genere, per la promozione di una cultura aziendale inclusiva, in un'ottica di valorizzazione delle diversità nel suo senso più ampio (sesso, età, cultura, abilità fisica, orientamento sessuale, ecc.).

Obiettivi Strategici Triennali:

1. Garantire Parità di Genere e Pari Opportunità: Promuovere una cultura organizzativa che assicuri pari opportunità di accesso, progressione di carriera e retribuzione tra donne e uomini, superando stereotipi e pregiudizi di genere.

2. Promuovere il Benessere Organizzativo: Creare un ambiente di lavoro positivo, inclusivo e partecipativo, che favorisca il benessere fisico e psicologico del personale, contrastando fenomeni di stress lavoro-correlato e promuovendo la conciliazione vita-lavoro.

3. Contrastare Ogni Forma di Violenza: Prevenire e contrastare qualsiasi forma di violenza, discriminazione e molestia (morale, sessuale, di genere) all'interno dell'ambiente di lavoro, garantendo un ambiente sicuro e rispettoso per tutti.

Aree di intervento e Azioni Concrete (2025-2027):

Obiettivo 1: Garantire Parità di Genere e Pari Opportunità

Area di Intervento - Selezione e Assunzione

Analisi di genere dei processi di selezione: Revisione dei criteri di selezione e dei bandi di concorso per eliminare eventuali elementi che possano generare discriminazioni di genere.

Azioni concrete:

- **Analisi dei requisiti:** Esaminare attentamente i requisiti richiesti per le diverse posizioni aperte, identificando eventuali elementi che potrebbero essere discriminatori o che favoriscono un genere rispetto all'altro;
- **Eliminazione di stereotipi:** Riformulare i requisiti in modo neutro e oggettivo, evitando stereotipi di genere o riferimenti a caratteristiche stereotipate;
- **Linguaggio inclusivo:** Utilizzare un linguaggio neutro e non discriminatorio nei bandi di concorso, evitando espressioni che possano svantaggiare un genere;
- **Sensibilizzazione:** Organizzare corsi di formazione per il personale coinvolto nei processi di selezione, sensibilizzandoli sui temi della parità di genere e sulle discriminazioni;
- **Formazione sulle competenze:** Fornire formazione specifica sulle competenze necessarie per condurre selezioni imparziali e non discriminanti;
- **Monitoraggio dei risultati:** Dotarsi di strumenti di monitoraggio dei processi di selezione in grado di verificare se sono stati raggiunti gli obiettivi di parità di genere;
- **Enfasi sulle Competenze Trasversali:** Valorizzare e includere tra i criteri di valutazione le competenze trasversali (soft skills) che spesso sono possedute dalle donne e che possono essere rilevanti anche in settori tradizionalmente maschili.
- **Informazioni Specifiche:** Inserire nei bandi informazioni che sottolineino l'impegno dell'Ente per la parità di genere e l'inclusione, incoraggiando le candidature femminili.

Promozione della presenza femminile in aree sottorappresentate: Azioni positive volte ad incentivare la candidatura di donne in settori professionali dove sono minoritarie.

Azioni concrete:

- **Analisi Statistica Interna:** Effettuare un'analisi dettagliata della composizione del personale per qualifica, categoria, livello e settore, identificando chiaramente le aree professionali dove la presenza femminile è significativamente inferiore alla media o assente in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, che attua annualmente il monitoraggio sullo stato del personale;
- **Collaborazioni con Istituzioni Formative:** Stabilire collaborazioni con università, istituti tecnici superiori e scuole secondarie superiori per presentare le opportunità di carriera nell'Ente e sensibilizzare le studentesse verso settori sottorappresentati;
- **Testimonianze di Ruolo:** Organizzare incontri e seminari con donne che ricoprono ruoli di successo all'interno dell'Ente in settori sottorappresentati, per fornire modelli positivi e incoraggiare altre donne a intraprendere percorsi simili;

Formazione delle commissioni di selezione: Sensibilizzazione dei membri delle commissioni sui temi della parità di genere e dei bias inconsci.

Azioni concrete:

- **Formazione delle Commissioni di Selezione:** Assicurare che i membri interni delle commissioni di selezione siano adeguatamente formati sui temi della parità di genere, sui bias inconsci e sulle tecniche di valutazione imparziali.
- **Presenza Equilibrata nelle Commissioni:** Garantire una composizione equilibrata di genere all'interno delle commissioni di selezione.
- **Valutazione Obiettiva:** Assicurare che la valutazione dei candidati sia basata esclusivamente sulle competenze, esperienze e qualifiche richieste, evitando qualsiasi forma di pregiudizio di genere

Area di Intervento - Progressione di Carriera e Sviluppo Professionale

Monitoraggio delle progressioni di carriera: Analisi dei dati relativi alle progressioni di carriera per identificare eventuali disparità di genere e adottare misure correttive in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, che attua annualmente il monitoraggio sullo stato del personale.

Mentoring e coaching per le dipendenti: Programmi di supporto e sviluppo professionale dedicati alle donne per favorire la loro crescita professionale e l'accesso a posizioni di responsabilità.

Formazione sulla leadership inclusiva: Corsi di formazione per i dirigenti e responsabili per promuovere uno stile di leadership che valorizzi le diversità e favorisca la partecipazione di tutti.

Area di intervento - Retribuzione e Welfare

Analisi retributiva di genere: Verifica periodica delle retribuzioni per individuare e colmare eventuali divari salariali ingiustificati tra uomini e donne a parità di mansioni e competenze in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, che attua annualmente il monitoraggio sullo stato del personale.

Promozione di politiche di conciliazione vita-lavoro: Analisi delle misure di welfare aziendale a sostegno della genitorialità (es. flessibilità oraria, telelavoro, congedi parentali), con particolare attenzione al coinvolgimento dei padri.

Sostegno alla maternità e paternità: Informazione e supporto alle dipendenti in maternità e ai dipendenti in paternità, garantendo il pieno esercizio dei diritti.

Area di intervento - Comunicazione e Cultura Organizzativa

Campagne di sensibilizzazione: Realizzazione di campagne interne ed esterne per promuovere la parità di genere, contrastare gli stereotipi e valorizzare le figure femminili in ambito lavorativo.

Linguaggio di genere: Adozione di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio in tutti i documenti e le comunicazioni interne ed esterne.

Raccolta e analisi di dati disaggregati per genere: Implementazione di sistemi di raccolta dati che permettano di monitorare l'efficacia delle azioni intraprese e di identificare aree di miglioramento.

Favorire la costituzione di panel che prevedano eguale partecipazione tra generi: Attuare quanto previsto dal Decreto del Presidente della Provincia n.72 del 13/05/2022 "Manifesto Equal Panel" promosso da EWMD Italia



Obiettivo 2: Promuovere il Benessere Organizzativo

Area di Intervento - Ascolto e Partecipazione

Indagini sul clima e sul benessere organizzativo: Realizzazione periodica di indagini anonime per raccogliere il feedback del personale sul clima di lavoro, il livello di stress, la soddisfazione e il benessere generale, eventualmente con società specializzate esterne all'Ente;

Gruppi di lavoro e focus group: Costituzione di gruppi di lavoro tematici e focus group per coinvolgere attivamente il personale nell'individuazione di problematiche e nella proposta di soluzioni per migliorare il benessere organizzativo, in coordinamento con il CUG interno;

Sportello di ascolto e supporto psicologico: Eventuale attivazione di uno sportello di ascolto e consulenza psicologica, accessibile in forma anonima e confidenziale, per offrire supporto ai dipendenti in situazioni di difficoltà personale o professionale

Area di intervento - Conciliazione Vita-Lavoro

Consolidamento modelli di lavoro flessibile: compatibilmente con le esigenze organizzative e individuali, favorendo un migliore equilibrio tra vita privata e professionale.

Promozione dell'utilizzo dei congedi: Sensibilizzazione e informazione sull'utilizzo dei congedi parentali, per assistenza familiare e per motivi personali, al fine di favorire una gestione equilibrata del tempo.

Area di intervento - Prevenzione dello Stress Lavoro-Correlato

Valutazione dei rischi psicosociali: Realizzazione periodica della valutazione dei rischi psicosociali per identificare i fattori di stress lavoro-correlato e adottare misure di prevenzione e mitigazione, in collaborazione con la struttura dedicata alla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro

Area di intervento - Comunicazione Interna e Trasparenza

Miglioramento dei canali di comunicazione interna: Potenziamento degli strumenti di comunicazione interna (es. intranet, newsletter, bacheche informative) per garantire una diffusione efficace e tempestiva delle informazioni.



Obiettivo 3: Contrastare Ogni Forma di Violenza

Area di Intervento - Prevenzione e Sensibilizzazione

Formazione obbligatoria sul contrasto alla violenza e alle discriminazioni: Organizzazione di corsi di formazione obbligatori per tutto il personale sui temi della violenza di genere, delle molestie (moralì, sessuali, di genere) e delle discriminazioni, con l'obiettivo di sensibilizzare, informare sui comportamenti inaccettabili e sulle procedure da seguire.

Campagne di sensibilizzazione e informazione: Realizzazione di campagne interne ed esterne per promuovere una cultura del rispetto, condannare ogni forma di violenza e discriminazione e informare sui servizi di supporto disponibili.

Aggiornamento del Codice di Comportamento: Revisione e capillare diffusione del Codice di Comportamento dell'Ente, con particolare riferimento ai comportamenti da tenere in materia di rispetto della dignità della persona e di contrasto a ogni forma di violenza e discriminazione.

Area di intervento - Procedure di Segnalazione e Intervento

Nomina di un/una Consigliere/a di Fiducia: Individuazione e nomina di una figura interna o esterna all'Ente (Consigliere/a di Fiducia) con il compito di fornire ascolto, supporto e orientamento alle persone che si ritengono vittime di violenza, molestie o discriminazioni.

Definizione e diffusione di procedure chiare per la segnalazione di casi di violenza, molestie e discriminazioni: Predisposizione di procedure interne chiare, accessibili e confidenziali per la segnalazione di episodi di violenza, molestie e discriminazioni, garantendo la protezione dei segnalanti.

Protocolli di intervento: Definizione di protocolli di intervento chiari e tempestivi per la gestione delle segnalazioni, garantendo un'indagine imparziale e l'adozione di misure adeguate a tutela della vittima e a sanzionare i comportamenti inaccettabili.

Area di intervento - Supporto alle Vittime

Informazione sui servizi di supporto esterni: Fornire informazioni dettagliate sui servizi di supporto esterni disponibili sul territorio (es. centri antiviolenza, sportelli di ascolto, forze dell'ordine) a cui le vittime possono rivolgersi.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Ai sensi dell'art. 3 comma 1 lettera c) del DM n. 132 del 30 giugno 2022, la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

1) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;

2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;

3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;

4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190/2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;

5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;

6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;

7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33/2013.

La pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza è integralmente recata nell'Allegato C) "Documento di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza 2025-2027" del presente piano, cui si rinvia.

3. Organizzazione e capitale umano

3.1 Struttura Organizzativa

La Macrostruttura

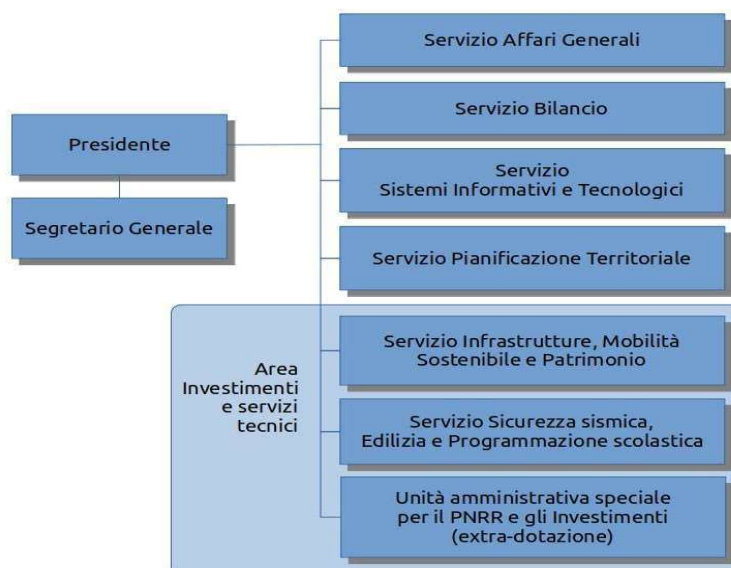
Il processo riorganizzativo dell'Ente, avviato con Decreto Presidenziale n. 113 del 15/7/2021, ha visto nell'ultimo biennio 2023-2024 significativi interventi che hanno ridisegnato le unità organizzative di primo livello (Servizi). In particolare, con Decreto Presidenziale n.119 dell'11/07/2023, è stata prevista nella macro-struttura una nuova direzione in ambito tecnologico-informatico. Con successivo Decreto n. 47 del 24/04/2024 è stato istituito un nuovo servizio denominato "Sicurezza sismica, Edilizia e Programmazione scolastica"; il Servizio nasce dall'accorpamento dei precedenti servizi "Unità Speciale per l'edilizia e la sismica", che rivestiva carattere straordinario (extra-dotazione) ed era stato istituito per la realizzazione di opere straordinarie a seguito di un riconoscimento eccezionale di risorse finanziarie derivate dal PNRR e per la gestione delle verifiche sismiche in forma associata con i Comuni reggiani, e il Servizio "Programmazione scolastica e Diritto allo studio"; al Servizio di nuova istituzione sono state affidate tre funzioni strategiche: Istruzione, Edilizia e Sismica.

Inoltre, preme evidenziare che, con Decreto Presidenziale n. 8 del 21/01/2022 è stata istituita l'Unità amministrativa speciale (extra-dotazione) per il PNRR e gli investimenti per far fronte alle crescenti attività amministrative connesse all'attuazione del PNRR e alla realizzazione degli investimenti.

La struttura organizzativa prevede dunque un'articolazione in sei servizi ed un'unità straordinaria fuori dalla dotazione organica.

E', inoltre, stata istituita una funzione di coordinamento e armonizzazione di tutte le procedure e gli interventi facenti capo ai servizi "Infrastrutture, mobilità sostenibile e patrimonio", "Sicurezza sismica, Edilizia e Programmazione scolastica", "Unità amministrativa speciale per il PNRR e gli investimenti" (rif. Area Investimenti e Servizi Tecnici); fanno capo alla direzione d'area le funzioni di coordinamento e programmazione delle OOPP di tutto l'ente (triennale dei LLP, biennale dei servizi e forniture).

Organigramma vigente



Le attività, funzioni e servizi di competenze delle unità organizzative di primo livello sono dettagliatamente descritte nel documento recante "Declaratorie di servizi e posizioni della struttura organizzativa", da ultimo aggiornato con Decreto del Presidente n. 210 del 07/11/2024, e visionabile al seguente link

<https://www.provincia.re.it/amm-trasparente/organizzazione/articolazione-degli-uffici/>

Tutte le posizioni dirigenziali sono coperte da titolare, ad eccezione del Servizio “Affari Generali” il cui incarico direttivo è conferito ad interim al Segretario generale.

Le unità organizzative di secondo livello

Per quanto riguarda gli aspetti organizzativi interni ai servizi, le unità presenti (Unità Operative) sono costituite da gruppi polifunzionali di operatori, specializzate nella gestione integrata di processi amministrativo-produttivi interdipendenti. L'unità è il punto di riferimento per la programmazione operativa, nonché per i controlli di efficienza e di qualità su specifici processi, caratterizzata da elevata responsabilità di risultato. La responsabilità dell'Unità operativa è affidata a un dipendente appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.

Nel caso di Unità particolarmente complesse o con funzioni di coordinamento di più uffici, è attribuito l'incarico di Elevata qualificazione (ex Posizione Organizzativa).

A seguito dell'ultima modifica effettuata con decreto n.105 del 31/05/2024 che ha istituito una nuova Unità Operativa attualmente il numero di tali posizioni di responsabilità nei diversi servizi, è pari a 26 Unità Operative (U.O.), comprensive della posizione relativa a funzioni conferite ricoperta da personale regionale. Le Unità Operative particolarmente complesse e/o articolate sono ricoperte da funzionari con incarichi di Elevata qualificazione (E.Q.).

Ordinamento e profili professionali

Con Decreto Presidenziale n. n. 84 del 08/05/2023, successivamente integrato con Decreto Presidenziale n.8 del 23/01/2024, preso atto del nuovo sistema di classificazione professionale di cui al Titolo III, Capo I, del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, e dell'inquadramento nel nuovo sistema, con effetto automatico dal 1° aprile 2023, del personale in servizio alla medesima data, si è provveduto a recepire il “reinquadramento” del personale dipendente alla luce delle previsioni dettate dalla Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione), allegata al CCNL 16.11.2022 avente efficacia dall' 1 aprile 2023; è, inoltre, stata approvata la revisione dei profili professionali sulla base delle indicazioni contenute nell'articolo 6 ter del d.lgs. n. 165/2001 e nel CCNL 16.11.2022, con l'individuazione delle famiglie professionali e dei relativi profili (recanti rispettiva declaratoria) per ciascuna area di inquadramento.

Il documento è visionabile al seguente link: <https://www.provincia.re.it/amm-trasparente/organizzazione/articolazione-degli-uffici/nuovo-ordinamento-professionale-con-riclassificazione-in-aree-e-nuovi-profili-professionali/>

Al fine di compiutamente descrivere il modello organizzativo adottato dalla Provincia di Reggio Emilia, nelle due tabelle che seguono sono rappresentati i dati relativi a: fasce per la graduazione delle posizioni dirigenziali negli importi rideterminati con Decreto n. 86 del 23/05/2024 e il numero delle posizioni dotazionali previste per ciascuna fascia alla data del 31 dicembre 2024.

Graduazione posizioni dirigenziali

Fascia	Retribuzione di posizione	n. posizioni dirigenziali
A	41.170,00	
B	39.870,00	1
C	34.170,00	2
D	29.170,00	1
E	24.170,00	2

Copertura posizioni dotazionali dirigenza

Settore	Copertura
Affari Generali	Affidato ad interim al segretario generale
Bilancio	Dirigente a tempo indeterminato
Sistemi informativi e tecnologici	Dirigente a tempo indeterminato
Pianificazione territoriale	Incarico art. 110, comma 1, TUEL
Infrastrutture, mobilità sostenibile e patrimonio	Incarico art. 110, comma 1, TUEL
Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica	Procedure di individuazione in corso, temporaneamente coperta a tempo determinato

E' inoltre prevista un'unità speciale a carattere straordinario:

Unità amministrativa speciale per il PNRR e gli investimenti	Incarico art. 110, comma 2, TUEL
--	----------------------------------

Graduazione incarichi E.Q.

Fascia	Retribuzione di posizione	n. incarichi di EQ
A2	16.000,00	
A1	15.400,00	1
A	13.000,00	1
B	11.000,00	4
C	9.400,00	7
D	8.000,00	2

Il sistema prevede n. 15 incarichi di EQ che possono essere affidati esclusivamente a personale appartenente all'Area dei Funzionari ed elevata qualificazione.

Tutto il personale dipendente incaricato di Elevata Qualificazione è stato selezionato nel tempo tramite procedura di interpello interno.

Alla data del 31 dicembre 2024 risultano coperte tutte le posizioni istituite come da tabella sottostante.



Copertura Incarichi E.Q.

Servizio	Posizione
Servizio Affari Generali	Gestione documentale, privacy e segreteria generale
	Risorse Umane
Servizio Bilancio	Programmazione, contabilità, controllo e provveditorato
Servizio Pianificazione Territoriale	Territorio, urbanistica e SIT
Servizio Infrastrutture, Mobilità sostenibile e Patrimonio	Contenzioso e trasporti
	Mobilità Sostenibile e Progettazione Strade
	Accordi di programma e nuova viabilità
	Gestione manufatti
	Manutenzione Strade Sud
	Manutenzione Strade Nord
	Prevenzione e gestione del dissesto idrogeologico
	Vigilanza
Servizio sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica	Logistica, manutenzione del patrimonio e Infrastrutture Edili
	Edilizia
	Verifiche sismiche

La consistenza del personale, a tempo indeterminato e determinato, in servizio al 31 dicembre 2024, come indicata anche nella sezione 3.3, è suddivisa, nella tabella che segue, fra le unità organizzative di 1° livello.

Numero di dipendenti in servizio al 31.12.2024

Articolazione organizzativa	Personale a tempo indeterminato e determinato					
	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed EQ	Dirigenti	Totale
Servizio Affari Generali	4	4	8	16	0*	16
Servizio Bilancio	0	3	5	8	1	9
Servizio sistemi informativi e tecnologici	0	6	5	11	1	12
Servizio Pianificazione Territoriale	1	1	8	10	1	11
Servizio Infrastrutture, Mobilità sostenibile e patrimonio	21	35	26	82	1	83
Servizio sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica	1	5	16	22	1	23
Unità amministrativa speciale per il PNRR e gli investimenti	0	5	9	14	1	15
TOTALE	27	59	77	163	6	169

* Il Servizio è posto sotto la direzione del Segretario Generale

3.2 Organizzazione del lavoro agile

La strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di un modello di organizzazione del lavoro che prevede anche il lavoro a distanza, sono stati definiti dall'Ente a seguito di confronto sindacale in merito ai criteri e principi generali e definiti nella seguente disciplina:

1. Lavoro agile. Aspetti generali

1.1 Il presente articolo e i successivi disciplinano il ricorso al Lavoro agile da parte del personale della Provincia, anche in applicazione degli articoli da 63 a 67 del CCNL degli enti locali sottoscritto il 16/11/2022, secondo i criteri adottati dall'Ente nel 2023, approvati con il decreto presidenziale n.56 del 29/3/2023 e declinati con la circolare n.2 del 21/4/2023 che contiene anche la modulistica da utilizzare.

1.2 Il Lavoro Agile costituisce uno strumento di miglioramento dei servizi pubblici e di innovazione organizzativa e favorisce l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

1.3 L'organizzazione dell'ente non prevede, al momento, il ricorso al lavoro da remoto di cui all'art. 68 del CCNL degli enti locali sottoscritto il 16/11/2022.

1.4 In considerazione delle attività svolte dalla Provincia, l'accesso al Lavoro Agile, nei limiti e alle condizioni indicate nei successivi articoli, può essere richiesto da tutti i dipendenti ad eccezione del personale del Corpo di Polizia Provinciale e del personale addetto alle attività esterne di manutenzione stradale.

2. Diritti e doveri del lavoratore in lavoro agile

2.1 Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro e, fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza.

2.2 Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo: i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 o per l'effettuazione di visite mediche od esami di cui all'art.44, i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992.

2.3 Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio, né fruire del buono pasto.

2.4 Il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso.

2.5 In considerazione delle modalità telematiche con cui vengono svolte le attività lavorative, non è possibile prestare lavoro agile in assenza di adeguata connessione dati, la cui garanzia è onere del lavoratore. In caso di interruzione, il lavoratore rientra in servizio oppure regolarizza l'assenza mediante una delle modalità previste dal contratto.

2.6 Ai dipendenti che prestano attività in lavoro agile si applicano le specifiche disposizioni di cui all'art. 14-ter del Codice di Comportamento.

3. Organizzazione del lavoro agile

3.1 I dirigenti possono autorizzare e sottoscrivere gli accordi che consentono il ricorso ad una giornata di lavoro agile nell'arco della settimana. La giornata individuata per la prestazione in lavoro agile viene indicata negli accordi di cui al successivo art. 4 e non è oggetto di variazione.

3.2 Su motivata richiesta del lavoratore, il dirigente competente e il dirigente del servizio personale possono individuare profili ulteriori e personalizzati di lavoro agile che tengano conto delle specificità professionali e di comprovate esigenze personali, con riferimento, anche: alle attività svolte, al grado di autonomia e indipendenza del lavoratore, alla presenza di figli minori di 14 anni o portatori di disabilità, a esigenze di cura e assistenza in ambito familiare, a particolari situazioni ed esigenze temporanee e contingenti. Tali accordi possono anche avere breve durata e corrispondere a specifici eventi organizzativi o personali.

3.3 Particolare attenzione è rivolta al personale dipendente esso stesso portatore di disabilità o gravi patologie.

3.4 Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

3.5 In caso di richieste non compatibili tra loro che determinerebbero problematiche organizzative, il dirigente valuta le priorità anche in relazione agli elementi di cui al precedente comma 2

3.6 Al fine di garantire il recupero psico-fisico è individuata dalle ore 20 alle ore 7 la fascia di non operabilità; nelle giornate lavorative il dipendente è tenuto ad essere raggiungibile telefonicamente e con gli ordinari strumenti di comunicazione elettronica nelle fasce orarie corrispondenti agli obblighi di compresenza e pertanto dalle 8,45 alle 12,45 e dalle 15 alle 17 nei giorni di rientro; negli altri momenti della giornata, diversi dalla fascia di non operabilità, e a completamento dell'orario di lavoro il dipendente è contattabile sulla base degli accordi con il servizio di appartenenza, eventualmente inseriti nell'accordo di cui all'articolo successivo.

4. Accordi di lavoro agile

4.1 Il rapporto tra i lavoratori e l'ente in materia di lavoro agile è regolato dall'apposito accordo che deve contenere i seguenti elementi:

- durata dell'accordo, non eccedente un anno;
- modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017;
- ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- indicazione delle fasce di cui all'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b);
- i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni;
- l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile, ricevuta dall'amministrazione.

5. Dotazioni tecnologiche

5.1 Di norma l'ente fornisce al lavoratore che opera in lavoro agile la necessaria dotazione tecnologica, anche eventualmente in condivisione con altri lavoratori. In caso di insufficiente disponibilità, il lavoratore può richiedere di poter svolgere la propria attività con attrezzature di proprietà, garantendo quanto indicato all'art. 2 commi 4 e 5.

5.2 Per l'utilizzo degli spazi, per i consumi energetici e le spese di connessione non è dovuto alcun rimborso.

6. Disciplina per i dirigenti e i responsabili di posizione organizzativa

6.1 In conseguenza degli oneri di coordinamento e/o direzione, i dirigenti e i responsabili di posizione organizzativa, fruiscono di lavoro agile di norma per non più di due giorni nell'arco del mese. E' comunque fatto salvo quanto previsto dall'art. 3 c. 2.

7. Norma finale e monitoraggio

7.1 Le norme disciplinanti il lavoro agile nella Provincia di Reggio Emilia, sono entrate in vigore a decorrere dall'approvazione del PIAO 2023-2025 e a partire dal 1° giugno 2023 hanno avuto efficacia i nuovi accordi di lavoro agile, adeguati alla presente disciplina e con decadenza degli accordi precedentemente in essere. Tali accordi sono poi stati rinnovati per altri dodici mesi con la conferma della disciplina adottata nel PIAO 2024-2026.

7.2 Per quanto riguarda il monitoraggio delle attività di cui alla presente sottosezione, si rinvia alla Sezione 4. L'esito del monitoraggio sarà oggetto di confronto con le rappresentanze dei lavoratori.

7.3 A tale proposito, in sede di elaborazione del nuovo PIAO 2025-2027 è stata data informazione preventiva alle parti sindacali, con prot.n. 6713 del 11/03/2025, senza ricevere richieste di confronto o proposte di modifica, in merito all'intenzione di procedere alla conferma della disciplina adottata in attesa di una successiva eventuale rivalutazione dell'istituto, anche a seguito della sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il periodo 2022-2024, la cui tempistica non è al momento ancora prevedibile.

7.4 Per quanto riguarda la gestione effettuata, non si sono rilevate criticità particolari e a breve verrà effettuato il monitoraggio in merito all'utilizzo effettivo del lavoro agile nei servizi, da parte del personale che ha sottoscritto accordi individuali. Relativamente alla durata, si ritiene comunque prorogabile la validità degli accordi sottoscritti nel 2023 e 2024, in considerazione dell'alto valore dell'istituto ai fini del benessere organizzativo all'interno degli uffici e del personale che ne usufruisce.

7.5 Si precisa che per quanto riguarda i lavoratori fragili, questa amministrazione assicura una valutazione puntuale dei singoli casi, qualora si presentasse la necessità, al fine di garantire la salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, anche in applicazione della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29/12/2023.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

La definizione del fabbisogno di personale è uno dei necessari compendi alla Programmazione strategica prevista nel Documento Unico di Programmazione, soprattutto in relazione alla coerenza con le risorse finanziarie del collegato bilancio di previsione, da effettuarsi nel rispetto dei limiti e delle regole in materia di personale; il PIAO, parimenti, la comprende a pieno titolo. Per una migliore comprensione delle relazioni tra i due strumenti, date le loro specifiche funzioni, si specifica che:

- il DUP analizza ed esprime gli aspetti strategici, generali e di lungo periodo della definizione del fabbisogno, oltre che le linee e le filosofie per la sua copertura; rientrano in questa accezione l'analisi generale delle risorse umane, l'individuazione dei bisogni in termini macro-organizzativi, l'identificazione di vincoli e limiti alle assunzioni, la definizione delle disponibilità finanziarie destinate al personale e la lettura del quadro normativo di riferimento
- il PIAO definisce e precisa tali aspetti strategici in linee operative più puntuali, alla luce della complessiva pianificazione dell'Ente; eventuali analisi specifiche delle risorse umane, l'individuazione dei bisogni in termini organizzativi e di dettaglio, la definizione delle modalità e dei tempi delle assunzioni. Gli elementi a carattere maggiormente operativo sono contenuti nel § "Programmazione triennale fabbisogno del personale 2025-2027" della presente sottosezione.

Le disposizioni che regolano la programmazione dei fabbisogni di personale sono le seguenti:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche procedono alla revisione degli uffici e delle dotazioni organiche periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni e pertanto in ogni caso in cui esigenze organizzative, determinate da variazioni del sistema normativo, strutturale ed umano, suggeriscano il riassetto dell'organigramma;
- l'art. 89 del TUEL prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare."*;
- le *"linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA"* emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare: a) *"... Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente"* (art.4 comma 2); b) *"In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione"*

indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente” (art.4, comma 3); c) “Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall’articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge” (precisazione del decreto 8 maggio 2018);

- il Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34, conosciuto come “decreto crescita”, convertito con Legge 28 giugno 2019, n. 58, il quale all’articolo 33, comma 1-bis, prevede: “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione . Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell’anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia”;
- il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 11/01/2022 avente ad oggetto “Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane” che ha individuato i predetti valori soglia, differenziati per fascia demografica, in attuazione delle disposizioni di cui all’art. 33, comma 1-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, nonché le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per le province e città metropolitane che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;
- il vigente Regolamento degli uffici e dei servizi della Provincia di Reggio Emilia.

A seguire, vengono rappresentati i dati dotazionali che, combinati con le date di cessazione e le decorrenze di assunzione previste secondo le scelte e le strategie di copertura dei fabbisogni

definite in coerenza con le previsioni finanziarie, definiscono la spesa di personale inserita nel bilancio di previsione 2025-2027.

Consistenza del personale al 31 dicembre 2024

Di seguito si rappresenta la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente (2024). Alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale suddiviso in relazione alle aree funzionali di inquadramento.

Dati consistenza effettiva personale al 31/12/2024

Area	Personale a tempo determinato (compreso personale assunto artt. 90 e 110 TUEL)	Personale a tempo indeterminato
Operatori esperti		27
Istruttori		59
Funzionari e E.Q.	3	74
Dirigenti	4	2
Totale (*)	7	162

* nel totale è ricompresa un'unità di personale dell'Area Funzionari e E.Q. in aspettativa con diritto alla conservazione del posto, non è ricompreso il Segretario Generale né sono ricompresi n.3 Funzionari e E.Q. in aspettativa per la copertura di incarico dirigenziale già conteggiati nel personale a tempo determinato

Capacità assunzionale dell'amministrazione

La capacità assunzionale dell'amministrazione è regolata dalle seguenti disposizioni:

Art. 1, commi 557 - 557- <i>quater</i> della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007)	Contenimento generale delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2012-2013.
Art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 convertito in legge 122/2010	Assunzione di personale con lavoro flessibile ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. (Si veda anche deliberazione n. 2/2015 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti).
Art. 33, comma 1-bis, del D.L. 34/2019, convertito dalla legge 58/2019 e ss.mm.ii. DPCM 11 gennaio 2022	Sostenibilità finanziaria della spesa di personale complessiva dell'ente, calcolata come rapporto percentuale fra la spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (al netto del FCDE assestato dell'ultima annualità considerata), nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio.

Sulla base delle predette disposizioni i limiti sono i seguenti:

- tetto di spesa 2011-2013, pari ad euro 14.847.236,16;
- tetto di spesa riferito al personale a tempo determinato e con altre forme di lavoro flessibile, pari ad euro 1.341.600,18.

La spesa prevista per il personale a tempo determinato, comprensivo delle unità assunte ai sensi dell'art.90 e dell'art. 110 comma 2 del D.Lgs. 267/2000 è stimata come segue:

Anno 2025	394.137,30
Anno 2026	338.027,17
Anno 2027	338.027,17

In merito all'applicazione del parametro di sostenibilità finanziaria della spesa di personale, introdotto dall'art. 33 comma 1-bis del d.l. 34/2019, si dà atto che i dati economico-finanziari relativi al rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti, recati dalla Sez. "Programmazione spesa di personale 2025-2027" contenuta nel DUP 2025-2027 (parte 2° della SeO), approvato con Deliberazione del Consiglio n.42 del 19/12/2024, sono definiti con riferimento ai rendiconti degli esercizi 2021/2022/2023 (entrate correnti) e al rendiconto 2023 (spesa di personale); ai suddetti dati economico-finanziari e alla relativa rappresentazione nel DUP si rinvia integralmente in questa sede. Nella presente sezione, al fine di fornire una dimostrazione aggiornata e prudenziale del rispetto dei limiti della spesa di personale della programmazione 2025/2027, la raffigurazione della collocazione all'interno del valore soglia (tabella seguente) è aggiornata ai dati dello schema di rendiconto relativo all'esercizio 2024, approvato con Decreto del Presidente n.24 del 05/03/2025, documento in relazione al quale il Collegio di Revisione è chiamato ad esprimersi entro la data di approvazione del presente documento.

Nella seguente tabella è calcolato il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del FCDE confrontato, nei termini esposti nella seguente tabella, con il valore-soglia di riferimento per la fascia demografica di appartenenza:

Confronto con valore soglia della fascia demografica

(art. 33, comma 1-bis, del decreto-legge n. 34 del 2019)

Rif. Schema di Rendiconto 2024

Verifica del rispetto della percentuale spese di personale/entrate correnti. La percentuale deve risultare inferiore alla percentuale prevista per la fascia di appartenenza:				
Dato	Anno	Documento di riferimento	Importo	Importo
Spesa di personale	2024	Rendiconto	7.693.287,99	7.145.164,21
	2024	incentivi funzioni tecniche	-417.214,69	
		rimborso personale vigilanza	-130.909,09	
Media delle entrate correnti nette	2022	Rendiconto	74.545.076,87	80.906.225,97
	2023	Rendiconto	84.517.706,90	
	2024	Rendiconto	85.960.265,47	
	2024	FCDE	-220.000,00	
	2024	incentivi funzioni tecniche	-417.214,69	
	2024	rimborso personale vigilanza	-130.909,09	
Rapporto spese di personale / media entrate correnti				8,83%
Valore % di riferimento rispetto alla fascia di appartenenza (fascia D)				19,70%

Verifica della spesa di personale prevista rispetto al valore massimo di spesa:			
Dato	Riferimento	Importo	Importo
Valore % di riferimento rispetto alla fascia di appartenenza (fascia D)			19,70%
Spesa massima			15.938.526,52
Spesa di personale stanziata per il 2025	Stanziato	8.420.172,70	7.879.263,61
	Spese sottratte	-540.909,09	
Spesa di personale stanziata per il 2026	Stanziato	8.502.572,70	7.961.663,61
	Spese sottratte	-540.909,09	
Spesa di personale stanziata per il 2027	Stanziato	8.502.572,70	7.961.663,61
	Spese sottratte	-540.909,09	

Limite di spesa dato dalla media del triennio 2011-2013
 (art.1 comma 557 L.296/2006)

14.847.236,16

Programmazione cessazioni dal servizio

Sulla base delle informazioni disponibili sono previste le seguenti cessazioni di personale a tempo indeterminato:

Cessazioni programmate

Area	Presenti al 31.12.2024		Cessazioni a tempo indeterminato		
	t. ind.	Art. 90/110	2025	2026	2027
Operatori esperti	27*		-2		
Istruttori	59		-2		
Funzionari e E.Q.	74	3		-2	
Dirigenti	2	4			
Totale	162	7	-4	-2	0

* A cui va aggiunta una assunzione con decorrenza 08/01/2025

Stima evoluzione dei fabbisogni di personale

I fabbisogni di personale della Provincia di Reggio Emilia, così come la loro evoluzione, sono influenzati dalle competenze fondamentali affidate, dalle deleghe e dai servizi gestiti, sia derivanti dall'esercizio delle funzioni proprie, che dalle istanze di assistenza tecnica e amministrativa emergenti nel territorio di pertinenza.

L'Ente ha registrato progressivamente buoni livelli di consolidamento dell'organico, privilegiando assunzioni a tempo indeterminato, in particolare dell'area direttiva, e limitando l'utilizzo del lavoro flessibile a esigenze legate a finanziamenti straordinari e temporanei e a specifiche professionalità non facilmente rinvenibili sul mercato con gli ordinari strumenti assunzionali.

Si evidenzia l'obiettivo di utilizzare nuove forme di reclutamento che possano maggiormente privilegiare gli aspetti qualitativi del personale, in particolare per l'assunzione delle qualifiche medio-alte e con elevata professionalità, anche mediante la ricerca di percorsi di collaborazione con l'Università.

Si intende inoltre opportuno potenziare formule di convenzionamento con altri enti del comparto, anche di territori contigui, che presentino fabbisogni convergenti; tale modalità può consentire agli enti coinvolti di risultare più attrattivi verso la platea dei potenziali interessati, di condividere le professionalità presenti nei singoli enti e di ridurre i tempi e le spese nella gestione delle procedure assunzionali.

I fabbisogni dettagliati sono esposti nel § "Programmazione triennale fabbisogno del personale 2025/2027" della presente sottosezione; in merito alla programmazione, si precisa inoltre che:

- a norme di finanza pubblica invariate, le assunzioni programmate potranno essere anticipate o posticipate in base all'andamento delle cessazioni programmate;
- nel corso del triennio 2025/2027 potrà essere assicurata la copertura dei posti che si renderanno vacanti e disponibili successivamente all'approvazione della programmazione vigente a seguito di cessazioni non già previste eventualmente verificatesi nel triennio. Tali posti vacanti potranno essere tutti ricoperti a tempo indeterminato con la procedura più idonea tra quelle possibili. Si evidenzia che la legge n.15 del 21/02/2025 di conversione del DL n.202 del 27/12/2024 ha introdotto all'art.1 il comma 10-bis che posticipa al 31/12/2025 il termine entro cui è possibile bandire concorsi pubblici in

deroga all'obbligo di previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria, misura inizialmente contenuta nella Legge n.56/2019

- potranno essere attivati rapporti di lavoro flessibile, ivi comprese la somministrazione di lavoro e l'assegnazione temporanea di dipendenti di altre pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 30, comma 2-sexies, del d.lgs. 165/2001, per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali ora non prevedibili, nel rispetto del tetto di spesa 2009 e comunque compatibilmente con gli stanziamenti posti a bilancio e alla legislazione nazionale vigente nel tempo;
- potranno essere conferite mansioni superiori al verificarsi di situazioni ora non prevedibili, compatibilmente con la legislazione nazionale vigente nel tempo, nei limiti complessivi della spesa di personale dell'ente;
- saranno effettuate le assunzioni necessarie relative a disabili e categorie protette e, qualora si verificassero ulteriori scoperture dal processo di compensazione relativo a disabili e altre categorie protette, di cui alla L. 68/1999, potrà essere attivata una convenzione ai sensi art. 11 L. 68/1999 con l'Ufficio collocamento mirato, ambito territoriale di Reggio Emilia, oppure concorsi specifici riservati o inserimento di riserva di posti.

L'attuazione della programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 e la definizione delle relative modalità operative di copertura dei posti, nell'ambito delle indicazioni recate dal § "Programmazione triennale fabbisogno del personale 2025/2027" della presente sottosezione, sono demandate al Dirigente Servizio Affari Generali che sarà autorizzato a:

- dare attuazione alle previsioni con propri atti, annualmente, e comunque fino all'adozione del successivo atto pianificatorio;
- attivare procedure di mobilità ove sussista l'obbligo di legge;
- attivare rapporti di lavoro flessibile, ivi comprese la somministrazione di lavoro e l'assegnazione temporanea di dipendenti di altre pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 30, comma 2-sexies, del d.lgs. 165/2001, per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali ora non prevedibili, nel rispetto del tetto di spesa 2009 e comunque compatibilmente con gli stanziamenti posti a bilancio e alla legislazione nazionale vigente nel tempo;
- dare seguito al conferimento di mansioni superiori, a seguito al verificarsi di situazioni ora non prevedibili, compatibilmente con la legislazione nazionale vigente nel tempo.

Dotazione organica conseguente alla programmazione

Ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. 165/2001 la dotazione organica viene rideterminata, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025-2027, come segue.

Dotazione organica Personale a tempo indeterminato

Area	Presenti al 31.12.2024	2025		2026		2027		Totale al 31.12.2027
		Cessazioni	Assunzioni	Cessazioni	Assunzioni	Cessazioni	Assunzioni	
Operatori esperti	27*	-2	2					28
Istruttori	59	-2	4					61
Funzionari e E.Q.	74		5	-2	1			78
Dirigenti	2		1					3
TOTALE	162*	-4	12	-2	1	0	0	170

* A cui va aggiunta una assunzione con decorrenza 08/01/2025

L'ente ha personale assunto ai sensi dell'articolo 90 e 110, comma 1, del TUEL.

Si evidenzia che il personale assunto ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del TUEL non rientra nelle limitazioni al lavoro flessibile.

**Dotazione organica Personale non a tempo indeterminato
 Assunzioni ex artt. 90, 108 e 110 del TUEL**

Area	Presenti al 31.12.2024	2025		2026		2027		Totale al 31.12.2027
		Cessazioni	Assunzioni	Cessazioni	Assunzioni	Cessazioni	Assunzioni	
Istruttori			1					1
Funzionari e E.Q.	3		2					5
Dirigenti	4	-2	1					3
TOTALE	7	-2	4	0	0	0	0	9

Per quanto riguarda l'utilizzo del **lavoro flessibile** nelle sue varie forme (tempo determinato, somministrazione temporanea di lavoro, mansioni superiori, assegnazione temporanea), ivi compreso quello per le necessità connesse al raggiungimento dei traguardi e degli obiettivi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché a quelli relativi alla realizzazione degli interventi previsti dal Piano nazionale complementare di cui all'art. 1 del d.l. 59/2021, si rimanda alle indicazioni contenute nel § "Programmazione triennale fabbisogno del personale 2025-2027" della presente sottosezione.

Presupposti per procedere alle assunzioni

Per procedere ad assumere in attuazione della presente programmazione occorre che vengano rispettati gli adempimenti sotto descritti.

Norma	Descrizione	Adempimento
Art. 6 del d.lgs. 165/2001	Rideterminazione della dotazione organica	Con il presente atto
Art. 33 del d.lgs. 165/2001	Ricognizione delle situazioni di soprannumero ed eccedenze di personale	Acquisite le dichiarazioni dei Dirigenti agli atti: n.7781 del 20/03/2025 Servizio Affari Generali; n. 7613 del 18/03/2025 Servizio Bilancio; n. 7617 del 18/03/2025 Servizio sistemi informativi e tecnologici; n. 7717 del 19/03/2025 Servizio Pianificazione Territoriale; n.7618 del 18/03/2025 Servizio Infrastrutture, mob.sostenibile e patrimonio; n.7612 del 18/03/2025 Servizio Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica; n.7987 del 21/03/2025 Servizio Unità amministrativa speciale per il PNRR e gli investimenti.
Art. 6, del d.l. 80/2021	Approvazione PIAO	PIAO 2025-2027 con presente atto. Stralcio sezione 3.3 PIAO 2025-2027, con decreto n.7 del 29/01/2025. PIAO 2024-2026 approvato con decreto del Presidente n.18 del 13/02/2024. Modifiche alla sezione 3.3 PIAO 2024-2026 approvate con decreti n.105 del 31/05/2024, n.186 del 07/10/2024 e n.239 del 06/12/2024.
Art. 9, comma 1-quinquies del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilancio di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche	Bilancio di previsione 2025-2027 approvato con deliberazione di Consiglio n. 43 del 19 dicembre 2024. Rendiconto 2023 approvato con deliberazione di Consiglio n. 10 del 18 aprile 2024; schema di rendiconto 2024 approvato con Decreto del Presidente n.24 del 05/03/2025, seduta di approvazione consiliare del rendiconto 2024 programmata per il 17 aprile 2025. Bilancio consolidato 2023 approvato con deliberazione di Consiglio n. 24 del 19 settembre 2024. Dati inviati alla BDAP nei termini da parte del Dirigente del Servizio Bilancio.
Art. 9, comma 3-bis del d.l. 185/2008, convertito in legge 2/2009	Gestione e certificazione dei crediti attraverso la piattaforma informatica	Dati inviati alla BDAP nei termini da parte del Dirigente del Servizio Bilancio.

Programmazione triennale fabbisogno del personale 2025-2027

Per quanto concerne la definizione delle competenze necessarie all'attuazione del programma di mandato e per lo svolgimento di tutte le funzioni in capo all'Ente, la presente previsione assunzionale fornisce una prima e più urgente risposta alle necessità emerse nei servizi, anche alla luce delle dinamiche occupazionali determinatesi negli ultimi mesi dell'anno 2024 che hanno visto un numero ingente di cessazioni impreviste e una corrispondente accelerazione di tutte le procedure di reclutamento sia mediante mobilità che concorso pubblico.

Già nel triennio precedente 2022-2024 è stata realizzata un'opera di rafforzamento dell'organico con il reclutamento, mediante diverse forme, di personale per dotarsi di figure e professionalità indispensabili per affrontare, tra le altre, le sfide del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Nel prosieguo della presente sotto-sezione è rappresentata la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025/2027, contenente l'elencazione delle assunzioni a tempo indeterminato e determinato.

In relazione a quanto previsto all'art.6, comma 2, del DL 09/06/2021 n.80, convertito con modificazioni dalla Legge 06/08/2021 n.113, nel testo da ultimo modificato dall'art.12, comma 5, del DL 14/03/2025 n.25, il fabbisogno di personale per la realizzazione della transizione digitale e per assicurare la sicurezza informatica, in fase di prima applicazione della novella, è individuato nelle figure professionali di cui ai codici assunzionali: 2024 – FEQ1TEC e 2025 – FEQ1TEC.

Si precisa che l'adozione del presente piano avviene previo parere favorevole del Collegio di Revisione, sia riguardo all'asseverazione del rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, alla luce dell'impatto economico-finanziario della spesa di personale complessiva del triennio 2025/2027, sia relativamente alle capacità assunzionali dell'Ente ed alla copertura finanziaria delle assunzioni previste dalla presente pianificazione, assicurata a valere sugli stanziamenti del Bilancio di previsione 2025-2027.

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027

Assunzioni a tempo indeterminato

Premessa

Ciascuna delle assunzioni previste potrà essere realizzata con la procedura più idonea tra quelle possibili (concorso, mobilità, utilizzo di graduatoria anche di altri enti, interpello da elenco idonei, passaggio diretto da altra amministrazione).

Nel corso del triennio 2025/2027, oltre alle assunzioni di seguito specificamente indicate, potrà essere assicurata la copertura del turn-over dei posti che si renderanno vacanti e disponibili successivamente all'approvazione della presente programmazione a seguito di cessazioni verificatesi nel triennio e non già previste. Anche tali posti potranno essere coperti con la procedura più idonea tra quelle possibili.

Le assunzioni non effettuate nell'anno di competenza potranno essere realizzate anche negli anni successivi senza necessità di variare il piano purché compatibili con gli stanziamenti complessivamente previsti.

Qualora si verificassero scoperture della quota di riserva per i disabili e le altre categorie protette, di cui alla legge 68/1999, potrà essere attivata una convenzione ai sensi art. 11 L. 68/1999 con l'Ufficio collocamento mirato, ambito territoriale di Reggio Emilia, oppure concorsi specifici riservati o inserimento di riserva di posti.

Nell'elencazione delle assunzioni a tempo indeterminato il settore indicato nella colonna "Servizio di assegnazione" è indicativo e l'assunzione potrà essere destinata ad altro servizio senza necessità di variare la pianificazione approvata.

Codice	Area	Profilo	Settore assegnazione	Note/Stato procedura
Tempo indeterminato - Programmazione 2025-2027 (comprese assunzioni già previste dal precedente piano triennale dei fabbisogni confermate col presente atto)				
Anno 2024				
2024 - OE3INF	Op. Esp.	Operaio stradale specializzato	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	PTFP 24-26 – assunzione effettuata
2024 – IST2INF	Istruttori	Agente di polizia locale provinciale	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	PTFP 24-26 – da avviare
2024 – FEQ1TEC	Funz. EQ	Funzionario informatico	Sistemi informativi e tecnologici	PTFP 24-26 – da avviare
2024 – FEQ2UAS	Funz. EQ	Funzionario giuridico	Unità amministrativa speciale per PNRR e investimenti	PTFP 24-26 – concorso bandito
2024 – FEQ1AAG	Funz. EQ	Funzionario giuridico	Affari Generali	PTFP 24-26 – concorso bandito
2024 – DIR1EDA	Dirigente e	Dirigente tecnico	Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica	PTFP 24-26 – da avviare
Anno 2025				
2025 – OE1INF	Op. Esp.	Operaio stradale specializzato	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Assunzione effettuata
2025 – IST1INF	Istruttori	Istruttore tecnico	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Procedura di reclutamento da avviare
2025 – IST1UAS	Istruttori	Istruttore tecnico	Unità ammin.speciale per PNRR e investimenti	Procedura di reclutamento da avviare - in utilizzo condiviso con il Servizio sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica
2025 – IST2INF	Istruttori	Agente di polizia locale provinciale	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Procedura di reclutamento da avviare
2025 – FEQ1INF	Funz. EQ	Funzionario tecnico	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Procedura di reclutamento da avviare
2025 – FEQ1EDS	Funz. EQ	Funzionario tecnico	Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica	Procedura di reclutamento da avviare
Anno 2026				
2026 – FEQ1INF	Funz. EQ	Funzionario tecnico	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Procedura di reclutamento da avviare
Anno 2027				

Assunzioni a tempo determinato e lavoro flessibile

Codice	Cat.	Profilo	Settore assegnazione	Note/Stato procedura
Assunzioni ex art. 90 / 110 del TUEL				
Anno 2024				
2024-FEQ3PRE	Funz. EQ	Funzionario amministrativo-contabile	Staff di Presidenza	Art.90 – assunzione effettuata
2024-DIR1UAS	Dirigente	Dirigente amministrativo	Unità ammin.speciale per PNRR e investimenti	Assunzione effettuata
Anno 2025				
2025 – IST1PRE	Istruttori	Istruttore amministrativo	Staff di Presidenza	Art.90 – da espletare
Anni 2026 e2027				
Altre assunzioni tempo determinato e lavoro flessibile				
Anno 2025				
2025 – FEQ1TEC	Funz. EQ	Funzionario informatico	Sistemi informativi e tecnologici	CFL

La spesa complessiva presunta per assunzioni a tempo determinato rientra all'interno dei limiti di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010, tenendo conto che il suddetto limite non trova applicazione per le assunzioni a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000.

Con riferimento al personale dirigenziale, nelle more delle procedure di reclutamento a tempo indeterminato per la copertura del posto di dirigente del Servizio Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica, al fine di assicurare lo svolgimento delle attività e garantire senza soluzione di continuità l'erogazione dei servizi, è stata disposta una proroga della durata del contratto in essere dell'attuale incaricato, per il tempo strettamente necessario.

Potranno essere attivati rapporti di lavoro flessibile, ivi comprese la somministrazione di lavoro e l'assegnazione temporanea di dipendenti di altre pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 30, comma 2-sexies, del d.lgs. 165/2001, per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali ora non prevedibili, nel rispetto del tetto di spesa 2009 e comunque compatibilmente con gli stanziamenti posti a bilancio e alla legislazione nazionale vigente nel tempo.

Si potrà dare corso all'attivazione di rapporti di lavoro flessibile previsti dalla normativa vigente per le necessità connesse al raggiungimento dei traguardi e degli obiettivi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché a quelli relativi alla realizzazione degli interventi previsti dal Piano nazionale complementare di cui all'art. 1 del d.l. 59/2021, avvalendosi anche delle specifiche modalità previste da disposizioni di legge speciali.

Potranno essere conferite mansioni superiori al verificarsi di situazioni ora non prevedibili, compatibilmente con la legislazione nazionale vigente nel tempo, nei limiti complessivi della spesa di personale dell'ente.

LEGENDA CODICE IDENTIFICATIVO

<i>esempio:</i>	<i>2025OE1INF</i>
<i>ANNO:</i>	<i>2025</i>
<i>AREA</i>	<i>OE operatore esperto</i>
<i>NUMERO PROGRESSIVO</i>	<i>1</i>
<i>SERVIZIO:</i>	<i>INF</i>

<i>PRE</i>	<i>Presidenza</i>
<i>AAG</i>	<i>Affari generali</i>
<i>TEC</i>	<i>Sistemi Informativi e Tecnologici</i>
<i>BIL</i>	<i>Bilancio</i>
<i>PIA</i>	<i>Pianificazione territoriale</i>
<i>INF</i>	<i>Infrastrutture, Mobilità sostenibile e patrimonio</i>
<i>EDS</i>	<i>Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica</i>
<i>UAS</i>	<i>Unità amm.speciale per il PNRR e gli investimenti</i>

Formazione del personale

La formazione rappresenta un elemento centrale nella gestione e valorizzazione del personale. L'aggiornamento continuo, insieme all'investimento nelle conoscenze, abilità e competenze delle risorse umane, costituisce sia uno strumento per favorire la crescita professionale dei dipendenti e alimentarne la motivazione, sia una leva strategica per il miglioramento costante dei processi interni e, di conseguenza, dei servizi offerti alla collettività.

Inoltre, lo sviluppo delle competenze del personale riveste un ruolo chiave nel processo di modernizzazione della pubblica amministrazione.

Per rispondere ai cambiamenti culturali e tecnologici della società e mantenersi al passo con i tempi, ogni organizzazione deve investire nel potenziamento delle capacità dei propri dipendenti attraverso percorsi formativi adeguati.

La formazione diventa così essenziale per promuovere la crescita del "Valore pubblico", inteso come il benessere della comunità amministrata. Si tratta di un aspetto intangibile che garantisce al personale la preparazione necessaria per offrire servizi pubblici efficienti e rispondenti alle esigenze dei cittadini.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni devono pianificare annualmente le attività di formazione, così da favorire lo sviluppo professionale e dotarsi delle competenze indispensabili per raggiungere gli obiettivi prefissati e migliorare i servizi. Questo approccio richiede anche la flessibilità necessaria per affrontare le nuove sfide che si presentano.

La formazione del personale deve essere integrata nei processi di pianificazione e programmazione delle amministrazioni pubbliche, allineandosi agli obiettivi strategici e di performance dell'ente. È fondamentale che essa si inserisca nel ciclo della performance e sia coordinata con le politiche di reclutamento, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane.

Infine, la progettazione e l'attuazione delle attività formative devono rispettare le numerose disposizioni normative emanate nel tempo. Di seguito sono elencate le principali.

Principali riferimenti normativi sulla formazione

- **D. Lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c)**, che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";
- **Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)**, di cui al D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D. Lgs. n. 179/2016; D. Lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che:

"1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale".

- **D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro"** il quale dispone all'art. 37 che: *"Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:*
 - *concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;*

- *rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda...” e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...”;*
- **L. 6 novembre 2012, n. 190** “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il **D. Lgs. 33/2013** e il **D. Lgs. 39/2013**), che prevedono tra i vari adempimenti (articolo 1: comma 5, lettera b); comma 8; comma 10, lettera c) e comma 11), l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:
 - livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
 - livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione;
- **Articolo 15, comma 5, del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62**, in base a cui: *“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;*
- **Regolamento (UE) n. 2016/679 - Regolamento generale sulla protezione dei dati**, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- **“Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”**, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi *“... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale”;* a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- **Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA** “*Ri- formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese*” (pubblicato il 10 gennaio 2022);
- **CCNL della dirigenza area delle funzioni locali del 17 dicembre 2020**, il cui art. 51 stabilisce le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali e come attività di carattere continuo e obbligatorio;
- **CCNL della dirigenza area delle funzioni locali del 16 luglio 2024**, ai cui artt. 30, 31, 32 si stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali e come attività di carattere continuo e obbligatorio;

- **CCNL del personale del comparto Funzioni locali del 16 novembre 2022**, i cui artt. 54, 55, 56 del stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione quale leva strategica sia per conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni sia per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo;
- **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ("PNRR"), approvato in Consiglio dei ministri il 24 aprile 2021**, che prevede, nell'ambito del sub-investimento 2.3.1, iniziative finalizzate allo sviluppo delle competenze chiave dei dipendenti pubblici, a partire da quelle relative alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, attraverso corsi online aperti e di massa (Massive Open On line Courses - MOOCs), la creazione di Learning Communities per la condivisione di best practices e il supporto alla progettazione e implementazione di programmi formativi su competenze di tipo specialistiche o settoriali;
- **D.L. 36/2022, come convertito in Legge 79/2022, che ha modificato l'art. 54, comma 7, del D.Lgs. 165/2001** aggiungendo il seguente paragrafo: «*Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico*»;
- **D.Lgs. 36/2023 Nuovo Codice degli Appalti (art. 15, comma 7)** secondo cui: «*Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti, in coerenza con il programma degli acquisti di beni e servizi e del programma dei lavori pubblici di cui all'articolo 37, adottano un piano di formazione per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisiti di lavori, servizi e forniture*»;
- **DL 44/2023 art. 1, comma 14-sexies**: «*Dopo il comma 7-bis dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, è inserito il seguente: «7-ter. Nell'ambito della sezione del Piano relativa alla formazione del personale, le amministrazioni indicano quali elementi necessari gli obiettivi e le occorrenti risorse finanziarie, nei limiti di quelle a tale scopo disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse proprie e di quelle attribuite dallo Stato o dall'Unione europea, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari. A tal fine le amministrazioni di cui al comma 1 individuano al proprio interno dirigenti e funzionari aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione con risorse interne e per esercitare la funzione di docente o di tutor, per i quali sono predisposti specifici percorsi formativi*»»;
- **Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 24 marzo 2023** «*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*», che mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. La Direttiva ribadisce altresì il proprio ruolo di promotore, al fine del perseguimento degli obiettivi di formazione descritti, di interventi formativi rivolti alle amministrazioni e ai loro dipendenti per il rafforzamento delle competenze di base e professionalizzanti, a supporto della transizione digitale, ecologica e amministrativa mediante, in particolare, il progetto Syllabus e il progetto PA 110 e lode;

«La valorizzazione del capitale umano passa dunque attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, che deve avere valore per le persone e per l'amministrazione:

- a) per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un "diritto soggettivo" e, al tempo stesso, un dovere. Le attività di apprendimento e formazione, in particolare, devono essere considerate ad ogni effetto come attività lavorative;*
- b) per le amministrazioni, la formazione e la riqualificazione del proprio personale devono costituire un investimento organizzativo necessario e una variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico.»*

- **Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 16 gennaio 2025** “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”, che si propone obiettivi formativi specifici, con enfasi particolare sulla riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche e trasversali e sul rafforzamento delle competenze digitali del personale delle pubbliche amministrazioni, come espressamente richiamato nel Piano nazionale di ripresa e resilienza.

Vision del processo di Formazione

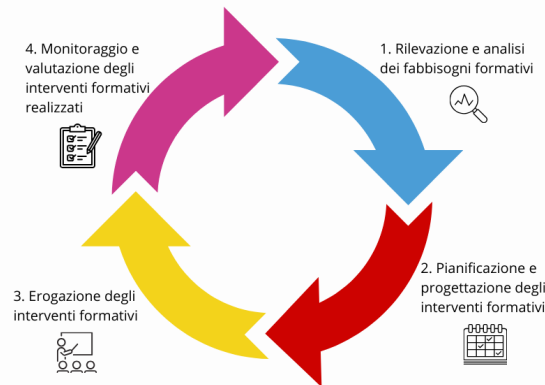
La Provincia di Reggio Emilia ispira la propria proposta di formazione ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede momenti e modalità di coinvolgimento dei dipendenti nelle diverse sue fasi: rilevazione dei fabbisogni formativi, verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa;
- sostenibilità: i percorsi formativi proposti devono essere alla portata delle risorse umane, finanziarie e strumentali, così da poter essere effettivamente realizzati;
- flessibilità: il presente piano potrà e dovrà essere aggiornato ed integrato al presentarsi di esigenze attualmente non prevedibili.

In termini metodologici, la Provincia di Reggio Emilia concepisce la formazione come un ciclo continuo partecipato, co-prodotto, modulato e inter-settoriale Ciclo continuo, in quanto si configura come un processo iterativo, costituito dalle seguenti fasi:

- Ciclo continuo, in quanto si configura come un processo iterativo, costituito dalle seguenti fasi:
 1. Rilevazione e analisi dei fabbisogni formativi
 2. Pianificazione e progettazione degli interventi formativi
 3. Erogazione degli interventi formativi
 4. Monitoraggio in itinere ed eventualmente adeguamento/integrazione degli interventi formativi, a fronte di specifiche esigenze non inizialmente prevedibili
 5. Monitoraggio finale e valutazione degli interventi formativi realizzati
- Partecipato, in quanto scaturisce dall’analisi diretta dei bisogni formativi dei destinatari, attraverso sistemi di rilevazione periodici, strutturati e diffusi
- Co-prodotto, in quanto concepito non come mera formazione frontale o passiva, ma come processo attivo di apprendimento erogato ove possibile, dallo stesso personale interno all’Ente
- Modulato, in quanto articolato e differenziato in funzione dei diversi destinatari, obiettivi e strumenti (dipendenti/quadri/dirigenti/neoassunti; formazione obbligatoria/non obbligatoria – aggiornamento/formazione continua; aula/e.learning/learning-by-doing)

- Inter-settoriale, in quanto strumento unitario rivolto ai dipendenti di tutti i settori dell’ente, nel rispetto delle specifiche peculiarità ed esigenze.



Attori del processo di Formazione

I principali attori del processo di formazione sono:

- Dirigente del Servizio Affari Generali della Provincia di Reggio Emilia, responsabile, in sinergia con gli altri ruoli apicali dell’ente, dell’attuazione del Piano della formazione.
- Responsabile dell’ U.O. Risorse Umane: referente per l’attuazione del Piano della formazione, gestisce l’organizzazione e attivazione delle iniziative e la convocazione dei partecipanti, presiede all’adozione degli atti relativi e all’implementazione della banca-dati appositamente predisposta, individuando anche i dipendenti da avviare all’attività formativa sulle piattaforme Syllabus e Self, e verifica l’andamento della formazione e il monitoraggio del livello di raggiungimento degli obiettivi formativi.
- Ufficio Risorse Umane, presso il Servizio Affari Generali dell’Ente: è l’unità organizzativa preposta al servizio formazione.
- Servizio Sistemi Informativi e Tecnologici: collabora alla pianificazione e alla gestione del piano formativo, oltre che alla creazione di contenuti formativi volti alla accrescimento continuo del personale su differenti aree tematiche, favorendo la conoscenza e lo sviluppo delle competenze tecnologiche, al fine di migliorare la soddisfazione dell’utenza e la qualità dei servizi offerti.
- Dirigenti: hanno il compito di promuovere lo sviluppo e la crescita delle proprie risorse umane. Sono coinvolti nei processi di formazione nelle seguenti fasi: segnalazione delle priorità formative nell’ambito dei fabbisogni formativi individuati dai dipendenti, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale e definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore/servizio di competenza. Sono, infine, essi stessi i destinatari delle iniziative di formazione. La promozione della formazione costituisce un obiettivo di performance dei dirigenti.
- Elevate qualificazioni: lavorano in sinergia con il proprio dirigente per promuovere lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori. Sono essi stessi i destinatari delle iniziative di formazione.
- C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell’ente, promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo.

- Dipendenti: sono i destinatari della formazione; vengono coinvolti in un processo partecipativo di rilevazione dei fabbisogni formativi, del gradimento e di valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.
- Docenti: l'ufficio formazione può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione, preferendo il ricorso alle docenze interne, sia allo scopo del contenimento dei costi, sia allo scopo di valorizzare competenze qualificate esistenti all'interno degli enti. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nei dirigenti, nelle posizioni organizzative, funzionari e nel segretario generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può anche essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da società di formazione di comprovata esperienza e competenza.
- Piattaforma Syllabus: la piattaforma si farà promotrice di obiettivi formativi specifici per lo sviluppo di competenze tecniche, organizzative e manageriali inerenti la transizione amministrativa, ecologica e digitale e di altri ambiti tematici strategici nell'ambito del PNRR.
- Piattaforma regionale SELF: offre risorse professionali e tecnologiche per progettare, realizzare ed erogare percorsi formativi.
- Piattaforme collaborative nazionali che erogano interventi formativi specialistici sui temi della digitalizzazione.
- INPS – ValorePA: offre percorsi formativi di natura tecnica ed organizzativo-gestionale.

Le risorse economiche dedicate alla formazione

Ai fini della pianificazione degli interventi formativi la Provincia di Reggio Emilia ha previsto nel proprio bilancio, per l'organizzazione e la realizzazione di percorsi formativi in house, nonché per la partecipazione a corsi organizzati da Enti esterni, uno stanziamento, per l'esercizio 2025, pari a € 42.000 così suddivisi:

- formazione per il personale € 28.000
- formazione obbligatoria sicurezza € 14.000.

Inoltre le iniziative formative di specifico ambito tecnico, vengono finanziate con le risorse derivanti dal 20% del fondo per le funzioni tecniche.

La progettazione del Piano

L'obiettivo che la redazione del presente Piano vuole perseguire è quello di definire chiaramente le priorità strategiche della formazione del personale in termini di riqualificazione o potenziamento sia delle competenze trasversali sia di quelle tecnico-specialistiche, suddivise per livello organizzativo e per famiglia professionale, che le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica richiedono di acquisire per tutte le figure professionali dell'amministrazione.

I contenuti del Piano sono definiti anche in relazione agli obiettivi strategici e operativi dell'ente che possono determinare la necessità di sviluppo e/o consolidamento di nuove e specifiche competenze.

Le proposte di formazione per il triennio 2025-2027 sono state elaborate a conclusione di un percorso costituito dalle seguenti tappe:

- a) a confronto con i dirigenti per definire, nell'ambito delle aree tematiche di interesse e dei relativi singoli interventi formativi, le priorità di attivazione;
- b) individuazione delle tematiche di maggiore rilevanza per il personale, dopo accurata analisi degli strumenti informatici utilizzati nell'Ente e confronto con gli strumenti innovativi proposti nel Piano Triennale per l'Informatica;

- c) confronto con i docenti interni che hanno curato gli interventi formativi precedenti, per realizzare, ove possibile, percorsi formativi di sviluppo o di approfondimento;
- d) analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;
- e) integrazione con i fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria sull'anticorruzione;
- f) integrazione con i fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria sulla sicurezza;
- g) integrazione con gli obiettivi formativi sulle competenze digitali previsti dalle piattaforme Syllabus e SELF;
- h) integrazione coi contenuti info/formativi della piattaforma PI.CO.

Le priorità in merito ai fabbisogni formativi sono state elaborate in considerazione dei seguenti fattori:

- aree tematiche di maggior interesse per l'Amministrazione,
- necessità manifestate dai dirigenti rispetto ai tempi di attivazione dei corsi

In fase di progettazione e programmazione dei piani formativi, sia generali che specifici, si tiene conto dell'eterogeneità dell'utenza dell'Ente, istituendo programmi adatti alle esigenze specifiche sia del personale che opera in ufficio, sia di quello assegnato alle squadre esterne (agenti polizia locale provinciale, assistenti tecnici alla viabilità, operai stradali, ecc.).

Si evidenzia fin da ora l'opportunità che, in occasione dell'aggiornamento del presente piano, siano promosse e valutate le proposte del CUG - Comitato Unico di Garanzia, il quale può segnalare e promuovere la realizzazione di iniziative formative, finalizzate alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione (Direttiva 26 giugno 2019 n. 2/2019).

La definizione del Piano 2025-2027

Il Piano, riportato in calce al presente paragrafo, è suddiviso per aree tematiche di interesse generale e le articola in singoli interventi formativi che saranno poi sviluppati in dettaglio con l'individuazione e definizione degli specifici aspetti (target, moduli, durata, docenze, modalità di erogazione, ecc...). Come sopra già specificato, le priorità di attivazione dei singoli corsi sono state definite di concerto con i dirigenti dell'ente, sulla base degli obiettivi di performance dello stesso, che possono determinare la necessità di sviluppo e/o consolidamento di nuove e specifiche competenze.

Le aree tematiche ed i rispettivi singoli interventi formativi recepiscono altresì le priorità formative individuate dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14/01/2025, ovvero la transizione digitale, amministrativa e tecnologica, l'inserimento dei neoassunti, lo sviluppo delle soft skills, la formazione sui principi di inclusione, etica e parità di genere.

La formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza viene realizzata sulla base dei fabbisogni formativi individuati dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in collaborazione con i dirigenti e i diversi servizi dell'Ente.

La formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro viene realizzata in collaborazione con gli uffici competenti e con il Responsabile del servizio prevenzione e protezione, sulla base dei fabbisogni formativi individuati.

La formazione obbligatoria delle competenze digitali, tra le quali è compresa la formazione prevista dal CAD, viene realizzata tramite la piattaforma "Syllabus" del Dipartimento della funzione pubblica e mirati interventi formativi erogati da personale specializzato dell'Ente. Sulla piattaforma "Syllabus" ciascun dipendente abilitato, attraverso un test in ingresso, misura il proprio livello di padronanza ed accede ad un percorso formativo personalizzato da remoto (e-learning), il cui monitoraggio avviene sempre tramite apposita sezione della piattaforma.

Gli interventi mirati si articolano in “pillole formative”, un vero e proprio percorso formativo, coordinato del Servizio Sistemi informativi e Tecnologici che ha individuato le modalità di erogazione e le tematiche trattate, per l’efficientamento di:

I ambito:

- uso degli strumenti informatici: maggiore conoscenza e consapevolezza dei software di uso quotidiano (ad esempio approfondimento sul salvataggio dei dati e sull’estensione dei file, ecc);
- conoscenza anche normativa, degli strumenti e delle piattaforme di lavoro, come ad esempio l’esigenza di interrogare la piattaforma INAD in caso di notifica ad un cittadino;

II ambito:

- approfondimenti specialistici di settore elaborati in collaborazione con i Servizi competenti (ad es. utilizzo della scrivania virtuale, formazione sugli istituti giuridici, ecc.);

III ambito:

- vita quotidiana: ad esempio come attivare la propria carta di identità elettronica o un approfondimento sulle diverse possibilità di utilizzo dell’App IO;

Questi brevi incontri formativi sono svolti con cadenza mensile e destinati a tutti i dipendenti. Saranno anche registrati e messi a disposizione per tutti i coloro che non potranno partecipare in diretta o per i neoassunti.

La Provincia di Reggio Emilia aderisce e valorizza, inoltre, le occasioni di formazione “a catalogo” promosse e organizzate da altri soggetti:

- Enti pubblici di formazione (UPI, Regione, IFEL, ANCI, SNA, ecc...)
- Enti privati di formazione accreditati.

Modalità e regole del processo di Formazione

Le attività formative saranno programmate e realizzate facendo ricorso a differenti modalità di erogazione:

- Formazione in presenza
- Formazione a distanza (sincrona e asincrona)
- Formazione mista (“blended”: alternanza di eventi formativi in presenza e a distanza)

L’erogazione dei singoli corsi viene effettuata con l’obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

Le iscrizioni del personale ai corsi sono gestite secondo due modalità:

- per i corsi organizzati “in house” avvengono sulla base delle esigenze manifestate dai dirigenti;
- i corsi gratuiti, erogati generalmente da enti nazionali (Agid, Formez, ecc) a cui si iscrive in autonomia il personale, devono essere ‘dichiarati’ dallo stesso su apposito software di gestione sviluppato dall’Ente, ed in seguito all’approvazione del corso da parte del dirigente responsabile, lo stesso confluisce in maniera automatica all’interno del fascicolo della formazione di ciascun dipendente, così da poter essere agevolmente conteggiato nel monitoraggio delle ore di formazione effettuata da ciascun dipendente;

- per i corsi di formazione e aggiornamento organizzati da enti esterni, le richieste giungono all'Ufficio Risorse Umane anche tramite mail contenente la segnalazione del partecipante e l'autorizzazione del dirigente;

Dirigenti e EQ dovranno assicurare la più equa rotazione del personale, tenendo conto dell'attinenza delle materie trattate dalle iniziative formative con l'attività lavorativa del dipendente, della professionalità posseduta e della categoria di appartenenza.

Il dipendente che richiede di partecipare ad un corso non può, in linea di massima, recedere dalla propria decisione se non per seri e fondati motivi che il Dirigente deve confermare, autorizzando la rinuncia ed eventualmente disponendo una sostituzione. La partecipazione a un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma. La mancata partecipazione per motivi di servizio o malattia (da attestarsi per iscritto da parte del Dirigente) comporterà l'inserimento (sempre che sia possibile) del dipendente in una successiva sessione o edizione del corso.

La Provincia di Reggio Emilia, in linea con quanto previsto dalla Direttiva del gennaio 2025, si impegna a promuovere iniziative finalizzate garantire a ciascun dipendente almeno 40 ore di formazione all'anno erogata attraverso tutte le opportunità formative sopra descritte (formazione in house, formazione a catalogo, formazione erogata dal portale Syllabus o altre piattaforme come Self o Agid, formazione obbligatoria, formazione settoriale, ecc, ...).

Misure volte ad incentivare lo sviluppo delle competenze del personale

Al fine di perseguire gli obiettivi di sviluppo della professionalità dei singoli dipendenti, la Provincia di Reggio Emilia favorisce l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato, attraverso l'utilizzo dei permessi legati al Diritto allo Studio previsti dal CCNL.

Piano della formazione 2025/2027

In attuazione delle politiche formative descritte nel presente paragrafo, sono di seguito rappresentati i corsi di formazione trasversali, la cui attivazione è programmata nel triennio 2025/2027.

Area tematica	Sottogruppo	Tema Formazione	Anno di realizzazione	Destinatari
AREA COMPETENZE PER L'ATTUAZIONE DELLE TRANSIZIONI AMMINISTRATIVA, DIGITALE ED ECOLOGICA	GIURIDICO- AMMINISTRATIVA	D.lgs. 36/2023 “Codice dei Contratti” – correttivo ed evoluzione normativa F.O. D.Lgs. 36/2023	2025-2027	Dirigenti, E.Q., personale profili amministrativi e tecnici
		Approfondimenti tematici in materia di protezione dei dati personali F.O. GDPR	2025-2027	Dirigenti, E.Q., personale profili amministrativi e tecnici
		Corso di alta formazione “Esperto delle relazioni sindacali nelle pubbliche amministrazioni”	2025	Dirigente, E.Q., n. 1 dipendente ufficio personale
		Aggiornamenti periodici sugli istituti giuridici afferenti al rapporto di lavoro e sulle discipline contrattuali	2025-2027	Dirigente, E.Q., dipendenti ufficio personale
		La redazione degli atti amministrativi - principi generali di diritto amministrativo, elementi essenziali dell'atto, tecniche di redazione	2026	Dirigenti, E.Q., personale profili amministrativi

Area tematica	Sottogruppo	Tema Formazione	Anno di realizzazione	Destinatari
		Lavoro agile F.O. Legge 124/2015	2025-2027	Tutto il personale
	FINANZIARIA E CONTABILE	Formazione nuovo sistema di contabilità (Accrual)	2025	Personale Servizio Bilancio
		Approfondimenti relativi agli elementi di gestione del bilancio	2025-2027	Dirigenti, EQ, Personale area amministrativa e tecnica
	AREA AMMINISTRAZIONE DIGITALE	Pillole formative relative ai processi di dematerializzazione e digitalizzazione dei procedimenti: dalla protocollazione all'archiviazione digitale, con approfondimenti sulle piattaforme quali INAD, ANPR e relativi riferimenti normativi	2025	Tutto il personale
		Sicurezza Informatica F.O. D.lgs. 82/2005	2025-2027	Tutto il personale
		Formazione per l'attivazione dei processi di innovazione mediante piattaforma Syllabus	2025-2027	Tutto il personale che opera negli uffici
		Approfondimenti specifici come indicati nel Piano Triennale per l'Informatica	2025-2027	Tutto il personale

Area tematica	Sottogruppo	Tema Formazione	Anno di realizzazione	Destinatari
	AREA TECNICA	Formazione di base e specialistica per la gestione informativa digitale delle costruzioni (BIM)	2025-2027	n. 4 Dirigenti, E.Q. servizi interessati, personale profili tecnici e informatici
		Approfondimento CAM	2025	Dirigenti, Eq e personale dei servizi tecnici (Infrastrutture, Edilizia)
		Aggiornamenti tecnico-giuridici in materia di pianificazione urbanistica, territoriale, geologico-sismica e Valsat	2025-2027	Dirigente, E.q. e personale Servizio Pianificazione Territoriale
		Codice dei contratti -attuazione in cantiere	2025-2027	Dirigenti, Eq e personale dei servizi tecnici (Infrastrutture, Edilizia)
		Approfondimenti relativi alla verifica e validazione dei progetti	2025-2027	Dirigenti, Eq e personale dei servizi tecnici (Infrastrutture, Edilizia)
		Progettazione e manutenzione delle strade alla luce dell'evoluzione tecnica (materiali soluzioni etc..)	2025-2027	Dirigenti, Eq e personale dei servizi tecnici (Infrastrutture, Edilizia)
		Progettazione e manutenzione degli edifici scolastici: approfondimento sull'efficientamento energetico	2025-2027	Dirigenti, Eq e personale dei servizi tecnici (Infrastrutture, Edilizia)

Area tematica	Sottogruppo	Tema Formazione	Anno di realizzazione	Destinatari
	AREA PROFESSIONALE	Tecniche delle lavorazioni e uso attrezzature	2025-2027	Operatori esperti tecnici
AREA DELLE COMPETENZE DI LEADERSHIP e SOFT SKILL	LEADERSHIP SOFT SKILLS MANAGERIALE	Partecipazione a percorsi di sviluppo e consolidamento delle competenze trasversali (anche tramite piattaforma SELF)	2025-2026	Dirigenti, EQ e personale con frequenti e costanti rapporti con l'utenza e i cittadini
		Pianificazione strategica e programmazione gestionale F.O. DPCM 132/2022	2026-2027	Dirigenti e E.Q.
AREA COMPETENZE RELATIVE AI VALORI e ai PRINCIPI del SISTEMA CULTURALE DELLA PA	AREA PARI OPPORTUNITÀ	Cultura delle pari opportunità e rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo	2025-2027	Tutto il personale
	INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	Formazione in ambito di informazione e di comunicazione istituzionale F.O. Legge 150/2000	2026-2027	Personale adibito ad attività di informazione e comunicazione
	ACCESSIBILITÀ	Approfondimenti in termini di accessibilità (anche tramite piattaforma SELF) F.O. Legge 4/2004	2025-2027	Personale Servizio Sistemi Informativi e Tecnologici

Area tematica	Sottogruppo	Tema Formazione	Anno di realizzazione	Destinatari
	ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	Formazione iniziale e aggiornamenti periodici obbligatori o ritenuti necessari in ambito di prevenzione della corruzione e trasparenza, etica e integrità F.O. Legge 190/2012	2025-2027	Come da sezione in materia di anticorruzione
	SICUREZZA SUL LAVORO	Come da formazione obbligatoria e proposte RSPP F.O. D.lgs. 81/2008	2025-2027	Tutto il personale
	FORMAZIONE NEOASSUNTI	Percorso modulare interamente digitale di inserimento e conoscenza delle competenze digitali e di contesto organizzativo.	2025-2027	Personale neo-assunto

Il piano di lavoro delineato nella tabella precedente non tiene, ovviamente, conto di fabbisogni ulteriori, emergenti nel corso delle annualità 2025-2027, a seguito di mutazioni del contesto (normativo, organizzativo ecc), in risposta ai quali verrà assicurata la partecipazione del personale interessato a corsi “a catalogo” e che si configurerà in base alle proposte formative disponibili selezionate dai servizi.

Nel triennio di riferimento saranno attivati anche percorsi formativi specialistici sulla base delle esigenze esplicitate dai settori. Una particolare attenzione sarà dedicata ai fabbisogni formativi del personale tecnico impegnato su progetti PNRR e alla progettazione BIM.

Di seguito sono declinati gli indicatori e i target per il triennio 2025-2027 al fine di monitorare, nell'arco temporale della programmazione, l'efficacia e la qualità del processo formativo.

Indicatori e target del processo formativo

	Target 2025	Target 2026	Target 2027
Indicatori di Output			
Totale ore formazione del personale	≥40 ore * n° dipendenti	≥40 ore * n° dipendenti	≥40 ore * n° dipendenti
Totale ore di formazione erogate da formatori interni	≥ 70 ore	≥ 70 ore	≥ 70 ore
Rilevazione fabbisogni formativi tramite somministrazione questionario al personale	//	ON	//

Piano della formazione Anticorruzione e Trasparenza del personale della Provincia di Reggio Emilia

Premessa

La legge n. 190 del 6 novembre 2012 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, introduce nell’ordinamento nuovi strumenti diretti a rafforzare le politiche di prevenzione e contrasto della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione ed individua nella formazione del personale uno dei più rilevanti strumenti gestionali di contrasto alla corruzione stessa.

Il Piano Nazionale Anticorruzione prevede che le pubbliche amministrazioni debbono programmare adeguati percorsi di formazione per i quali detta alcune indicazioni di carattere generale, tra cui:

- programmare adeguati percorsi di aggiornamento e di formazione di livello generale e di livello specifico;
- valorizzare l’eventuale contributo di dipendenti dell’amministrazione quali docenti nell’ambito di iniziative formative interne;
- programmare ed attuare forme di affiancamento per l’avvio al lavoro ed in occasione dell’inserimento dei dipendenti in nuovi settori lavorativi;
- avviare apposite iniziative formative sui temi dell’etica e della legalità, destinate a tutti i dipendenti, relative al contenuto dei Codici di comportamento e del Codice disciplinare, e basate prevalentemente sull’esame di casi concreti;
- prevedere l’organizzazione di appositi *focus group*, composti da un numero ristretto di dipendenti e guidati da un animatore, nell’ambito dei quali vengono esaminate ed affrontate problematiche di etica calate nel contesto dell’amministrazione, al fine di far emergere il principio comportamentale eticamente adeguato nelle diverse situazioni;
- prevedere iniziative di formazione specialistiche per il Responsabile per la prevenzione della corruzione, comprensive di tecniche di *risk management* e per le figure a vario titolo coinvolte nel processo di prevenzione.

La somministrazione di una formazione adeguata si ritiene che sia determinante per favorire il conseguimento dei seguenti obiettivi:

- riduzione del rischio che azioni di *maladministration* siano compiute inconsapevolmente;
- coordinamento delle azioni di prevenzione e di trattamento del rischio messe in opera dai dipendenti a vario titolo coinvolti che, grazie a un percorso di conoscenza appropriato, possono contribuire in maniera sinergica allo sviluppo della strategia degli enti;
- creazione di competenza specifica per lo svolgimento dell’attività nelle aree a più elevatorischio di corruzione;
- diffusione di valori etici mediante l’insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

Oggetto

Nell’ambito del PIAO 2025/2027 – Sez. 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”, la formazione in tema di anticorruzione e trasparenza è prevista quale misura di trattamento trasversale.

In coerenza con le indicazioni fornite dal PNA in merito, si prevedono due livelli in cui può essere articolata la formazione:

- a livello generale, l’aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell’etica e della legalità (approccio valoriale);



- a livello specifico, le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto (o categoria di soggetti) nelle Amministrazioni.

Quanto ai soggetti destinatari, la formazione sarà rivolta:

- a livello generale a tutti i dipendenti;
- a livello specifico, al Responsabile per la prevenzione della corruzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai Dirigenti, agli EQ e funzionari addetti alle aree a rischio e a tutti coloro cui, in generale, siano attribuiti compiti di particolare rilievo in materia di prevenzione della corruzione.

Con l'adozione del presente Piano formativo, si confermano gli obiettivi di completamento ed implementazione della formazione, tenuto anche conto della formazione impartita negli anni precedenti.

Percorsi Formativi

Formazione Livello Generale

In continuità con le previsioni dei precedenti PTPCT, nelle annualità 2025/2027, la formazione di livello generale è programmata con lo scopo di mantenere gli standard formativi, in ambito di anticorruzione e trasparenza, degli esercizi precedenti.

Gli interventi formativi e di aggiornamento destinati al personale, nel quadro della più generale programmazione per il triennio 2025-2027, verteranno sulle tematiche:

- incompatibilità e conflitto di interesse
- codice di comportamento dell'Ente
- trasparenza (erogata a distinti gruppi in funzione delle sezioni "AT" di competenza)
- etica pubblica.

Con particolare riferimento al tema dell'etica pubblica, si rammenta che l'art. 15, comma 5 bis, del Dpr 62/2013, introdotto dal Dpr 81/2023, prevede cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità. Gli Enti aderenti all'ambito territoriale ottimale si attiveranno per garantire la somministrazione della formazione in conformità alle previsioni della citata novella normativa.

Formazione Livello Specifico

La formazione a livello specifico rivolta ai Dirigenti, agli incaricati di E.Q., ai referenti dei Settori, ai componenti degli organismi di controllo, ai funzionari addetti alle aree a rischio ed a tutti coloro cui, in generale, siano attribuiti compiti di particolare rilievo in materia di prevenzione della corruzione, prevede un intervento formativo più approfondito sulle politiche, sulle misure di trattamento dei rischi e sui vari strumenti previsti nel PIAO per la prevenzione della corruzione.

In particolare, si ritiene fondamentale la formazione "*on the job*" che deve coinvolgere, oltre ai diretti collaboratori del Segretario stesso, i Dirigenti, le posizioni organizzative e i referenti della mappatura dei diversi Settori che operano in aree "a rischio".

Con riferimento all'anno 2025 la formazione di livello specialistico si concentrerà sulle misure, strumenti operativi e politiche di prevenzione, rafforzate, nell'ambito della gestione dei fondi PNRR e del ciclo degli appalti pubblici (D.lgs. 36/2023-correctivo).

La Formazione Specialistica di soggetti addetti alle aree a rischio

La formazione specifica di soggetti addetti alle aree a rischio viene diversificata sulla base del ruolo svolto e prevede interventi formativi differenti, per meglio rispondere alle diverse realtà lavorative.

Per quanto riguarda l'anno 2025, la formazione è principalmente orientata a sostenere e sviluppare le politiche consapevoli di contrasto rispetto ad azioni di *maladministration* nei seguenti ambiti:

- corsi di formazione in ambito di contratti pubblici;
- corsi di formazione in ambito acquisizione e gestione del personale;
- corsi di formazione interni, corsi a catalogo e webinar organizzati a livello nazionale su PNRR/PNC – aspetti tecnici, giuridici e contabili.

Per quanto riguarda le annualità 2026/2027, si evidenzia:

- l'opportunità di affiancare alla formazione esterna nelle diverse aree di rischio, fondamentale in questa fase di aggiornamento degli strumenti organizzativi e regolamentari della Provincia al PNA e alle linee guida nazionali, la formazione tramite operatori interni in funzione degli ambiti di materia/aree di intervento via via interessati dalla messa a regime delle politiche anticorruzione;
- la centralità della misura di trattamento trasversale relativa all'informatizzazione dei processi; la progressiva espansione della digitalizzazione dei flussi e della intelligenza artificiale genera un costante fabbisogno formativo e divulgativo, fabbisogno che deve essere sostenuto da politiche di somministrazione adeguate.

Formazione per il Responsabile della prevenzione della corruzione

Per il Responsabile della Prevenzione della Corruzione si prevede la partecipazione a percorsi formativi esterni dedicati.

Negli anni 2025/2027, la formazione è concentrata sui seguenti temi:

- applicazione delle norme antimafia e delle misure di prevenzione, nonché delle disposizioni in materia di documentazione antimafia;
- misure di prevenzione nell'ambito dell'area "Acquisizione e gestione del personale";
- interventi PNRR – PNC – Adeguamento sistema dei controlli interni e aggiornamenti normativi;
- antiriciclaggio.

Monitoraggio delle attività formative

La Provincia monitorerà il livello di attuazione dei processi di formazione in ambito di prevenzione della corruzione e la loro efficacia, anche in funzione delle disposizioni recate nel PNA e delle ulteriori indicazioni fornite da ANAC.

4. Monitoraggio

4.1 Sistema di Monitoraggio

Il PIAO è un documento complesso, che racchiude al suo interno numerose dimensioni e strumenti programmatori; la sua approvazione, così come la sua redazione, è unitaria, ma la sua gestione risente e dipende dai tempi e dalle esigenze dei processi che ad esso fanno capo.

Il monitoraggio della pianificazione contenuta nel DUP si affianca (o meglio si antepone logicamente) al monitoraggio del PIAO, che si svolge secondo le disposizioni specificamente stabilite per ogni dimensione.

Ogni strumento/dimensione, quindi, presenta proprie specificità rispetto ai tempi, alle modalità e alle procedure di monitoraggio; tutti gli strumenti, invece, necessitano della definizione delle specifiche responsabilità.

La presente sezione si propone di rappresentare il sistema di monitoraggio in forma integrata.

4.2 Monitoraggio Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

Monitoraggio Valore Pubblico

Il monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione, che costituiscono il momento di verifica privilegiato del Valore Pubblico, avviene secondo le modalità stabilite dall'art. 147 – ter del D.lgs 267/2000.

Il monitoraggio è effettuato, di norma, attraverso una rilevazione relativa ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti: rilevazione dei dati al 31 dicembre dell'esercizio di riferimento - il controllo, a consuntivo, in ordine allo stato di attuazione dei programmi, è integrato nella sezione dedicata della Relazione sulla Gestione, approvata, con il Rendiconto, dal Consiglio provinciale entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il monitoraggio di questa dimensione è coordinato dal Servizio Finanziario.

Per gli esiti dettagliati del monitoraggio 2024 si rimanda alla Relazione sulla gestione allegata al Rendiconto 2024.

Monitoraggio Performance

Il monitoraggio della performance coincide con la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti ovvero dell'output in termini di efficacia quantitativa.

I termini e le modalità delle verifiche sono definiti nel sistema di valutazione della performance (n. 3 rilevazioni).

Il monitoraggio di questa dimensione è coordinato dal Segretario Generale.

Monitoraggio Rischi corruttivi e trasparenza

Il sistema di monitoraggio e riesame del sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza è definito in coerenza con le indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

4.3 Monitoraggio Organizzazione e capitale umano

Struttura Organizzativa

Il monitoraggio della struttura organizzativa viene effettuato in relazione a specifiche azioni di riorganizzazione o di performance, e viene quindi rendicontato nella corrispondente sezione. L'aggiornamento periodico delle informazioni generali relative all'assetto dell'ente e alla struttura viene effettuato in sede di redazione del Documento Unico di Programmazione e del PIAO stesso.

Il monitoraggio di questa dimensione è coordinato dal Segretario Generale, in qualità di Dirigente ad interim del Servizio Affari Generali.

Organizzazione del lavoro agile

Per il monitoraggio si rinvia alla specifica sezione.

Piano triennale del fabbisogno del personale

Le capacità assunzionali e l'andamento delle assunzioni programmate vengono verificati, di norma, in occasione delle variazioni del Piano stesso.

Il monitoraggio è integrato nella sezione "Programmazione triennale fabbisogno del personale 2025-2027"

Il monitoraggio di questa dimensione è coordinato dal Segretario Generale, in qualità di Dirigente ad interim del Servizio Affari Generali.

Formazione

Per quanto riguarda la formazione, il monitoraggio del progetto formativo nel suo complesso viene operato su base annuale (almeno a consuntivo). Per ogni corso di formazione realizzato, si procede, inoltre, in sede di gestione, al monitoraggio in itinere ed ex post.

Gli indicatori e i target del processo formativo, per gli esercizi 2025/2027, sono rappresentati nella sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" del presente piano.

Il monitoraggio è funzionale alla verifica delle attività svolte e alla riprogrammazione delle occasioni formative in chiave di miglioramento continuo delle competenze e dei servizi.

La responsabilità del monitoraggio del processo formativo fa capo al Segretario Generale, in qualità di Dirigente ad interim del Servizio Affari Generali.